



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El liderazgo participativo y desempeño docente en  
Instituciones Educativa del nivel inicial del distrito de  
Simón Bolívar - Pasco- 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTORES:**

**Br. Bustamante de la Rosa, Hilma Luz**

**ASESORA:**

**Dr. Gutiérrez Rodulfo, Enrique**

**SECCIÓN:**

**Educación e Idiomas**

**LÍNEA DE INVESTIGACION:**

**Gestión y calidad educativa**

**PERÚ – 2018**

## **JURADOS**

---

**Dra. LUCY INES SANTIAGO RIVERA**

Presidente

---

**Dr. RAÚL MALPARTIDA LOBATON**

Secretario (a)

---

**Dr. ENRIQUE GUTIERREZ RODULFO**

Vocal

## **DEDICATORIA**

A mis padres por su apoyo incondicional para hacer realidad mi desarrollo profesional.

A nuestros docentes, por la invalorable filantropía en la impartición de conocimientos y experiencia.

Br. Hilma Luz Bustamante de la Rosa

## **AGRADECIMIENTO**

A las autoridades de la Universidad César Vallejo por extender sus servicios educativos

Mi agradecimiento al Dr. Enrique Gutiérrez Rodolfo, por sus valiosas sugerencias y acertados aportes durante el desarrollo de este trabajo.

Finalmente agradezco a nuestras colegas maestritas por haber compartido experiencias durante nuestra permanencia en la Universidad Cesar Vallejo.

Br. Hilma Luz Bustamante de la Rosa

## PRESENTACIÓN

### Señores miembros del jurado

Cumpliendo con todos los requerimientos especificados en el reglamento de grados y títulos de la escuela de Posgrado ponemos a vuestra consideración y criterio el presente trabajo intitulado: **El liderazgo participativo y desempeño docente en Instituciones Educativa del nivel inicial del distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018**, con el propósito de obtener el grado de magister en administración de la educación.

Este trabajo está estructurado en ocho capítulos: El primero se refiere al problema de investigación considerando desde el planteamiento hasta los objetivos; el segundo se refiere al marco metodológico constituido de las variables, operacionalización de variables, metodología, tipo de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnica e instrumentos de recolección de datos, método de análisis de datos y aspectos éticos. El tercer capítulo esta denominado resultados de la investigación. El cuarto capítulo incluye la discusión. El quinto capítulo sistematiza las conclusiones de investigación. El sexto capítulo se considera las recomendaciones. El séptimo capítulo se refiere a las referencias bibliográficas y finalmente se considera los anexos.

Es probable que el presente trabajo de investigación presente omisiones conceptuales y técnicas pero sabemos que servirá como eje motivador para ahondar con mayor profundidad este tema, con mejores perspectivas y expectativas en la búsqueda de una mejor calidad educativa en el Perú.

Atentamente.

Br. Hilma Luz Bustamante de la Rosa

## ÍNDICE

	Pág.
<b>CARÁTULA</b>	
<b>PÁGINAS PRELIMINARES</b>	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
<b>RESUMEN</b>	ix
<b>ABSTRACT</b>	x
<b>I. INTRODUCCION</b>	11
1.1 Realidad problemática.	11
1.2 Trabajos previos.	13
1.3 Teorías relacionadas al tema.	18
1.4 Formulación del problema.	29
1.5 Justificación del estudio .	30
1.6 Hipótesis.	31
1.7 Objetivos.	31
<b>II. MÉTODO</b>	33
2.1 Diseño de investigación.	33
2.2 Variables, operacionalización .	32
2.3 Población y muestra.	37
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	37
2.5 Métodos de análisis de datos.	39
2.6 Aspectos éticos.	40

<b>III. RESULTADOS</b>	<b>41</b>
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	<b>57</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>61</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>62</b>
<b>VII. REFERENCIAS</b>	<b>63</b>

## **ANEXOS**

- ✓ Instrumentos
- ✓ Validez de los instrumentos
- ✓ Matriz de consistencia
- ✓ Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio
- ✓ Otras evidencias

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo de estudio, determinar la relación entre el liderazgo organizacional y desempeño laboral de trabajadores en la Región de Educación Pasco - 2018. Para reconocer los principales aportes que se han hallado durante la investigación sobre los aspectos más importante que se han encontrad dentro de las variables y dimensiones tenidos en cuenta para nuestro estudio.

La metodología empleada para el cumplimiento de este fin, se ha catalogado de manera que cumpla con los interese planteados en los objetivos y planteamiento de los problemas; para ello se empleó un tipo de investigación no experimental, de diseño correlacional - transversal –descriptivo, empleando para ello una muestra de 15 participantes entre docentes y directores que respondieron un cuestionario por cada variable constituida de 15 preguntas que fueron valorados en su confiabilidad por al alfa de Cronbach.

Determinado los resultados encontrados, considerando el valor de  $r=0,944$ : que corresponde a una correlación muy alta y un valor  $t=9,626 > 196$ , valor critico establecido al 95% de confiabilidad; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna “Existe una relación entre el liderazgo participativo y el desempeño docente en instituciones educativa del nivel inicial del distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018”.

**PALABRAS CLAVE:** Liderazgo participativo, desempeño laboral, competencias, eficacia, eficiencia, control, participación y calidad.



## **ABSTRAC**

The objective of this research work is to determine the relationship between organizational leadership and work performance of workers in the Pasco Education Region - 2018. To recognize the main contributions that have been found during the investigation on the most important aspects that have been within the variables and dimensions taken into account for our study.

The methodology used for the fulfillment of this purpose, has been cataloged in such a way that it meets the interests raised in the objectives and approach of the problems; For this purpose, a type of non-experimental research was used, with a correlational-transversal-descriptive design, using a sample of 15 participants among teachers and directors who answered a questionnaire for each variable consisting of 15 questions that were valued in their reliability by alpha of Cronbach.

Determine the results found, considering the value of  $r = 0.944$ : that corresponds to a very high correlation and a value  $t = 9.626 > 196$ , critical value established at 95% confidence; the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted "There is a relationship between participatory leadership and teaching performance in educational institutions at the initial level of the district of Simón Bolívar - Pasco-2018".

**KEYWORDS:** Participatory leadership, job performance, competencies, effectiveness, efficiency, control, participation and quality.

## **I. INTRODUCCION.**

### **1.1. Realidad problemática.**

Desde la perspectiva presentada por los estudios realizados a nivel internacional por (Chiavenato, 2002), el liderazgo implica la influencia que toda relación entre las personas para poder interrelacionarse de manera constante y positiva. Esto desde el punto de vista analítico se hace importante por la búsqueda de la interacción entre las personas para buscar la productividad entre las personas y los directivos; por tanto el liderazgo es un tema crucial de hoy en día, en donde las fronteras se han abierto al comercio global; donde las organizaciones y las empresas permanentemente se encuentran en una constante lucha por ser cada vez más competitivas, lo que ha generado que las personas que las conforman sean eficientes y capaces de dar mucho de sí para el bienestar de la organización o de empresas. Esta conceptualización también tiene mucho que ver con los nuevos paradigmas educativos que buscan nuevas mejoras y condiciones dentro de las actitudes y acciones de trabajo que los docentes y directores deben poseer para direccionar a una institución educativa, sin fines de estancamiento, según lo manifiesta se busca fomentar las relaciones más positivas, la lealtad ante el grupo, el rendimiento a través del conocimiento de nuevas habilidades que demandada la sociedad actual así como las actividades de planificación y coordinación. (Murillo, 2006)

A nivel de nuestra apreciación nacional el estudio desarrollado por (Espinoza, 2010), concluye que aplicar un programa que fomente los aspectos de liderazgo ayudan a mejorar las condiciones del desempeño en los docentes. La esencia del liderazgo son los seguidores. En otras palabras, lo que hace que una persona sea líder es la disposición de la gente a seguirla. Además, la gente tiende a seguir a quienes le ofrecen medios para la satisfacción de sus deseos y necesidades. El liderazgo y la

motivación están estrechamente interrelacionados. Si se entiende la motivación, se apreciará mejor qué desea la gente y la razón de sus acciones.

Los directores cumplen un rol rutinario y en general se encuentran desmotivados respecto a su trabajo; ser docente, es un modo de vida que en el ámbito profesional no proporciona niveles adecuados de realización personal; los directores como administradores públicos no muestran interés por la evaluación como medio para mejorar cualitativa y cuantitativamente los servicios educativos, no existe innovación educativa, es por ello que encontramos organizados con una línea de mando tradicional.

No existe propuestas para capacitar a los docentes, menos al personal administrativo, con el propósito de elevar el nivel profesional; constantes conflictos entre profesores, conflictos entre profesores y alumnos, conflictos entre profesores y padres de familia, conflictos entre profesores y la dirección del centro, conflictos entre alumnos, conflictos entre padres, conflictos entre el centro como tal y la administración educativa, etc., constituyen una pequeña muestra de las múltiples situaciones conflictivas que todos hemos vivido de alguna manera en las I.E y que, ineludiblemente, prueban la evidencia empírica de la naturaleza conflictiva de las escuelas. Motivadas por la situación, formulamos los siguientes problemas de investigación: líderes de hoy, son aquellos que logran el éxito de sus organizaciones y que orientan a sus subordinados a conseguirlo.

Por tanto, los estudios a nivel local han demostrado que se hace necesario desarrollar espacios que ayuden a desarrollar habilidades de liderazgo que mejoren las el desempeño de os docentes dentro de las intituciones eudcativas del Distrito de Simon Bolivara, esto en clara necesidad de no hacer practica d eeeste paradigma educativo, enfocado en el marco administrativo y de participación constante en busca del bienestar de la comunidad educativa. El líder como toda persona posee muchos defectos y virtudes que debe conocer; esto implica mirar primero dentro de uno mismo, conocerse para luego entender a los demás y reflejar lo que quiere lograr, lo

que busca alcanzar con los demás para conseguir el éxito. Este análisis nos llevara a entendernos para luego conocer a los demás y de esta forma mejorar nuestro desempeño como líderes que somos, sea para beneficio personal y/o de nuestra organización.

## **1.2. Trabajos previos.**

Dentro de esta parte de la investigación se ha contado con el aporte de los resultados alcanzados por otras investigaciones realizadas, como parte de los antecedentes de estudio tomados a nivel internacional.

Para ello se ha consultado a (Raxuleu, 2014.), de la investigación "Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente." Busco como objetivo de estudio el buen desempeño pedagógico docente en el proceso educativo; considerando una población de 237 docentes y estudiantes; empleando como técnica la encuesta y como instrumento tres cuestionarios, concluyendo que los datos cuantitativos han demostrado a nivel de las variables, que los directores han demostrado que el desenvolvimiento de estos impulsa a los docentes en su trabajo dentro del aula, es así que esta relación se muestra de manera alta.

Lo que ha demostrado que de acuerdo a las puntuaciones obtenidas se nota que se ha optado por considerar de manera positiva y con mayor fortaleza en cuanto a las condiciones de respeto y confianza con que se laboran. Los estudiantes han demostrado con sus opiniones que existe un alto desempeño por parte de sus maestros en el aspecto pedagógico, lo que implica un alto desenvolvimiento de sus funciones educativas.

En torno al desenvolvimiento en el aula, el docente demuestra condiciones muy prácticas para fomentar los aprendizajes de sus alumnos de manera cooperativa, empleando recursos didácticos que ayudan a solucionar problemas de aprendizaje y la motivación necesaria para incentivar a sus docentes.

En tanto (Juarez, 2013.), que en su tesis "El liderazgo organizacional: Una aproximación desde la perspectiva etológica." Que propuso como objetivo del estudio generara los juicios que se analizaran, para plantear nuevas fórmulas organizacionales poniendo una perspectiva etológico. Se empleó

una muestra de trabajo de 32 directivos, empleando como instrumento el cuestionario para recoger la opinión de los participantes; se empleó una investigación de tipo no experimental- descriptiva; concluyendo, que las ideas que se han buscado dentro de la investigación, tienen que ver con buscar el desarrollo individual de emprendimiento desde un punto etológico y psicológico, ya que se trata de entender el comportamiento humano como una fuente primordial generadora de ideas.

Se entiende entonces desde esta perspectiva que los conocimientos son propios e innatos, en base a la herencia de generación en generación que son vitales para la supervivencia de la especie humana, como la alimentación que son regidas por adquirir un liderazgo que conlleve al logro de metas u objetivos en base al respeto de la posición y respetando los derechos de los demás; por tanto un líder debe de enfrentarse a los obstáculos en base a la experiencia y los conocimientos para poder tener éxito grupal, gracias al aporte de cada uno de los integrantes de un grupo manteniendo así un especial lugar dentro de su grupo.

Es así que los líderes son los más capacitados para poder manejar situaciones en torno a la demostración de los valores y la ética de cada uno y que sirven de ejemplo inspirador para los demás, es claro que estos líderes poseen habilidades y condiciones propias que ayudan a poder actuar frente a los demás con tal eficiencia que se puedan aprender estas acciones con el único fin de conllevar a la organización al éxito.

(Monroy, 2013) En su tesis "Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente". Presento como objeto de estudio analizar el liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente. Se empleó una población y muestra está representada por 24 docentes, se empleó como instrumento el cuestionario con 24 ítems con una escala de cuatro opciones, teniendo como tipo de investigación el diseño descriptivo; concluyendo que los modelos gerenciales actuales no ofrecen soluciones prácticas que se presentan dentro de las organizaciones educativas, por tal motivo los directores deben de estar conscientes de que necesidades y que motivaciones tienen

sus docentes, para poder conocer de cerca las principales acciones para tomar decisiones y delegar funciones adecuadamente.

Tomando en cuenta el objetivo de estudio entorno al liderazgo que ejercen los directivos, se puede conocer que estos directivos se inclinan más por un liderazgo autoritario, lo que implica que no se cumplen con efectividad las metas propuestas, ni mucho menos se toma en cuenta el trabajo de su personal, lo que conlleva a no conllevar los objetivos institucionales con los personales.

Considerando como dimensión de estudio al liderazgo como efectividad en el desempeño docente, desde la forma como se ha planificado y como se ejecuta, esto ha demostrado ser más perjudicial, porque las condiciones de trabajo se ven sometidos a situaciones que tiene que ver con su desempeño entorno a una evaluación, esto influye de forma negativa al logro de objetivos educativos en común.

De los antecedentes tomados a nivel nacional, podemos citar el trabajo de los siguientes autores:

De la opinión (Macahuachi, 2017.), en su tesis titulada “Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa inicial Nuestra Señora de la Esperanza del Distrito de Tambopata Puerto Maldonado-2016”; quien tomo como objetivo de estudio determinar el nivel de relación que existe en la percepción del liderazgo directivo y el desempeño docente, teniendo como muestra a 25 profesores que laboran dentro de la misma institución educativa, empleándose para ello como instrumento el cuestionario, se trata de una investigación de diseño correlacional descriptivo; concluyendo en los siguiente:

Alcanzado el coeficiente de correlación entre la variable liderazgo directivo y desempeño docente de 0,546 lo que indica una correlación directa entre las variables, lo que corresponde a un desempeño adecuado de los docentes.

Así mismo entorno al liderazgo autoritario y la coerción del director frente al desempeño docente, se puede observar que un 64% de los docentes mencionan que el director propone un liderazgo autoritario, un 24%

considera su director es muy bueno y un 8% cree que el liderazgo ejercido por su director es muy bueno.

Otro indicador muestra que un 12% considera que el liderazgo de tipo benevolente del director se muestra de manera pésima, frente al 40% de los mismos docentes que creen que este liderazgo se muestra de manera regular y un 48% de los docentes manifiesta que este liderazgo se presenta en un nivel categórico bueno.

(Cervantes, 2017); en su tesis Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. San Antonio de Jicamarca, del Distrito de San Juan de Lurigancho de Lima Metropolitana. Que tuvo como objetivo general de este estudio de investigación fue determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño profesional de los docentes; de Diseño Transeccional o Transversal Correlacional-Causal, La población estuvo constituida por 58 integrantes de la comunidad educativa; es decir, por 01 director, 01 sub directora y 56 docentes, 08 de educación inicial, 24 de educación primaria y 24 de educación secundaria. La muestra lo constituyeron los 56 docentes de los tres niveles educativos. Las técnicas seleccionadas han sido la encuesta y la observación. Los instrumentos fueron el cuestionario sobre liderazgo pedagógico del director y la ficha de observación del desempeño profesional docente, concluyendo: Se ha demostrado que sólo el 46,04% (23) de los docentes considera que el director gestiona con eficiencia la Institución Educativa “San Antonio de Jicamarca”, 55,10% (27 docentes) que cuenta con habilidad en el manejo administrativo de los recursos y 44,90% (22 docentes), que posee competencia en la orientación de los procesos pedagógicos. No obstante, su desempeño profesional aún no corresponde a la de un director líder pedagógico. Se ha demostrado que las y los docentes de la Institución Educativa “San Antonio de Jicamarca”, son competentes en su desempeño profesional. El 87,76% (43 docentes), son “Muy Buenos” en el Diseño de la Programación Curricular y en el Manejo de la Didáctica; y, el 57,14% (28 docentes), son “Buenos” en la Aplicación de un Sistema de Evaluación. Esto quiere decir que son eficientes en los procesos de elaboración y ejecución de las unidades didácticas y/o

sesiones de aprendizaje, así como en la evaluación del rendimiento de las y los estudiantes.

Otra investigación de (Herrera, E, 2017); de su tesis Estilos de aprendizaje directivo y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana de la ciudad de Chíncha- 2016; tiene como propósito determinar la relación entre el estilo de liderazgo directivo y el desempeño docente, utilizándose para ello el diseño no experimental de corte correlacional; para lo cual, se trabajó con una población de 190 docentes de ambos turnos (mañana y tarde) de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana de la ciudad de Chíncha, quedando conformada la muestra por 127 participantes (docentes); a quienes se les aplicó dos instrumentos: un cuestionario para medir el estilo de liderazgo directivo y un cuestionario para medir desempeño docente; concluyendo Se ha logrado determinar estadísticamente que existe una relación significativa, directa y alta entre el estilo de liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana de la ciudad de Chíncha en el año 2016, quedando validada la hipótesis general al haberse obtenido un coeficiente  $r$  de Pearson de 0,86. Se ha logrado determinar estadísticamente que existe una relación significativa, directa y moderada entre el estilo de liderazgo autocrático y el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana de la ciudad de Chíncha en el año 2016, quedando validada la hipótesis específica 1 al haberse obtenido un coeficiente  $r$  de Pearson de 0,60.

Otra tesis presentada por (Figuerola, 2015.), que titula “Estilos de liderazgo directivo y adecuado desempeño docente en centros educativos Maristas de San Salvador”; que tuvo como objetivo de estudio determinar los estilos de liderazgo que se presentan en los directivos de los Centros Educativos; se trabajó con una población de 146 docentes de tres centros educativos, obteniendo una muestra de 10 docentes, empleando como instrumento el cuestionario estructurado con 25 ítems; cumpliendo con emplear un diseño mixto; concluyendo que se han encontrado una relación muy marcada entre el estilo de liderazgo y el desempeño de los docentes en un 94% menciona que hay relación entre las variables, lo que implica el carácter de



su trabajo educativo proporcionando calidad, innovación y nuevas propuestas.

Los directivos se encargan de transmitir nuevas ideas que proporcionan modelos de clase que mejoran el desempeño de los docentes, considerando para ello la tranquilidad por sentirse orientado, lo que implica un desempeño satisfactorio. Estas acciones hacen que los docentes puedan innovar de manera fluida y continua producto de un buen liderazgo.

Para (Juárez, 2012.), en su tesis “Desempeño docente en una institución educativa policial de la Región Callao”: que busco “el objeto de estudio determinar el nivel del desempeño de los docentes de secundaria, subdirector y estudiantes de la formación general. La muestra aplicada fueron 22 docentes y 150 estudiantes, considerando el empleo como instrumento de recolección de datos la ficha de autoevaluación docente, un cuestionario y la ficha de heteroevaluación, empleándose un tipo de investigación descriptivo simple de diseño no experimental transversal, concluyendo que se han hallado elevadas tendencias en cuanto a los niveles de buen desempeño de los docentes, estudiantes y el subdirector”.

En torno a la planificación de los trabajos pedagógicos, con respecto a los resultados arrojados se puede observar un nivel bueno entorno a las heteroevaluación y autoevaluación presentada por los docentes y al subdirector.

Tomando en consideración las dimensiones educativas y responsabilidad profesional; se observa que han alcanzado niveles de calificación buena teniendo en consideración las opiniones de los estudiantes.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema.**

#### **1.3.1. Liderazgo participativo.**

(Chiavenato, 2002) Propone como el "Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos".

Según los aportes desarrollados por el diccionario de la Real Academia Española (RAE., 1986) Las "cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos".

Otra definición es: "El liderazgo es un intento de influencia interpersonal, dirigido a través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas".

De la misma manera considera como parte de este liderazgo mejorar las consideraciones personales, de tal manera que puedan reforzar o potencializarlos las actitudes laborales y personales, lo que implica cuatro elementos: el carisma, la inspiración, la consideración y la estimulación.

“El estilo participativo agrega la participación a estos cuatro componentes. La administración participativa es una forma de liderazgo y de conducta de los individuos y de los equipos que aumentar su compromiso y su contribución a la innovación y el progreso de los resultados de la empresa. En armonía con los objetivos de la empresa, se basa en tener en cuenta las expectativas y aspiraciones de los trabajadores. La administración participativa es incrementar las relaciones humanas dentro de una empresa. El líder consultará con sus trabajadores, discutir el problema con ellos para tomar luego una decisión en común. Este tipo de gestión, por lo tanto, abogó por la comunicación, el diálogo y la delegación de poder. De ello se deduce el nacimiento de una verdadera cultura corporativa”. (Bass, 1985.)

Así mismo para (Grinberg, 1999.); “El líder participativo es un intelectual que posee una visión crítica y la habilidad y conocimientos necesarios para crear y facilitar espacios para la participación y el cambio. Desde la Universidad, por ejemplo, preparar y desarrollar líderes educativos incluye la organización de programas que no sólo provean conocimientos y habilidades necesarios para funcionar efectivamente y eficientemente, pero que sobretodo tenga una visión, una serie de actitudes, una variedad de perspectivas que provean una sólida base para cambiar y transformar las formas en las cuales la escolarización, las políticas educativas, los

currículos, la enseñanza y el aprendizaje han constituido la práctica cotidiana. Me refiero a pensar fundamentalmente en el aula y en cómo un personal jerárquico líder tiene poder en la Escuela para llevar adelante esa transformación”.

Dentro de las características que presenta un líder de aspecto participativo, se considera, según (Vroom, 1973); considera que posee “Capacidad personal para crear, organizar, coordinar, un equipo de trabajo; Es responsable; Está motivado para realizar tareas; Es tenaz, laborioso y tiene energía; Tiene conciencia de sus defectos; Respeta la capacidad de los demás; Es sensible a las sugerencias y críticas; Tiene iniciativa, capacidad de innovación, visión de futuro y creatividad; Promueve la capacitación a los miembros de su organización; Tiene buenas relaciones con los demás integrantes de la organización; Tiene una actitud positiva ante la vida; Tiene conciencia que con su actividad no sólo satisface sus necesidades personales, sino que también las de los otros miembros de su organización y de la sociedad; Mantiene viva la llama del grupo, la mística”.

Así como las condiciones siguientes: 1. Consistencia y predictibilidad del liderazgo. 2. Noción de Proyecto Conjunto. 3. Flexibilidad para adaptar el plan a las circunstancias cambiantes. 4. Interdependencia y responsabilidad individual.

De otra forma “en la actualidad se habla de liderazgo en forma general y otras veces con aplicación de orden general, en esta oportunidad partimos de la concepción que la full participación del elemento humano en la empresa es una necesidad, lo que ponemos claramente es proponer este modelo en base para lograr objetivos en una institución educativa”.

#### **A. Relaciones interpersonales.**

“En la comunidad, en la sociedad y en los ambientes laborales, los individuos están en permanente contacto con otras personas, con las que deben aprender a convivir en forma armónica y pacífica. En el plano laboral, las habilidades de relaciones humanas mejoran la eficiencia, facilita la adaptación a los cambios en el logro de los objetivos organizacionales”.

(Dalton, 2007.). “Las relaciones interpersonales hacen referencia al trato recíproco de comunicación del trabajador con sus colegas, el personal administrativo, directivo; es decir, con los demás trabajadores del medio laboral”. (Martínez, 2010.). “Cuando el ambiente de trabajo es adecuado, el personal se siente cómodo, ello repercute en la persona como en su actividad y, obviamente, en la forma cómo se relaciona con los demás”.

Para (Silveria, 2014.) “las define como el conjunto de interacciones entre dos o más personas que constituyen un medio eficaz para la comunicación, expresión de sentimientos y opiniones, las relaciones interpersonales, son también el origen de oportunidades, diversión y entretenimiento de los seres humanos, se consideran una fuente de aprendizaje, el cual, en ocasiones puede molestar o incomodar a los individuos, estas interacciones son un excelente medio de enriquecimiento personal, trato humano, pautas de comportamiento social y la satisfacción de la curiosidad, pues los demás son una fuente ilimitada de sorpresas, novedades, información, cambio de impresiones así como de opiniones. Por lo que las relaciones interpersonales en los docentes son entonces el fruto de compartir, de trabajar en un mismo ambiente y de interactuar de manera positiva o negativa con los demás, es importante resaltar que en éstas intervienen factores de personalidad, valores, ambiente, y otros”.

“Es así como, las relaciones de trabajo, públicas y las humanas están entrelazadas entre sí por ese factor esencial que es el ser humano, estas relaciones no se generan solo dentro de un ámbito formal o empresarial, se generan también en la vida cotidiana y de manera informal, constituyen un elemento fundamental de la naturaleza humana, estas tipo de relaciones se denominan relaciones humanas. Es indispensable para nuestra supervivencia y para nuestro bienestar emocional. Las personas que viven aisladas o presentan una baja competencia social son más propensa a experimentar sentimientos negativos: tristeza o depresión que pueden acarrear consecuencias físicas o deterioros mentales, tal como lo plantea”. (Teixidó, 2009.)

Por tanto, todas las personas a lo largo de nuestra vida establecemos numerosas relaciones, existiendo diversos tipos de estas en función del

ámbito o contexto en el que se produzca la interacción. De este modo se puede hablar de relaciones interpersonales en el núcleo familiar, en el contexto escolar, en el laboral, etc. A través de las cuales intercambiamos formas de ver la vida; también compartimos necesidades, intereses y afectos. A estas relaciones se les conoce como: relaciones Interpersonales. Las relaciones interpersonales tienen lugar en una gran variedad de contextos, encontrándose reguladas por leyes, costumbres o acuerdos mutuos y que vienen a ser la base de los grupos sociales y la sociedad en su conjunto.

## **B. Capacidad académica.**

Acerca de nuestro tema en propuesta en esta parte de la investigación mencionamos conceptualizamos que la capacidad académica tiene similitud de conceptos con el rendimiento académico por ello se conoce como la suma de diversos factores que se desarrollan en la persona para poder aprender, de manera que pueda lograr objetivos académicos que se han medidos cuantitativamente (Sanchez, 2000.).

“El concepto aprendizaje como proceso cognitivo de elaboración de la información previamente percibida se ha estudiado relacionándola con factores internos y externos al sujeto que aprende. Su delimitación y conceptualización se ha ido enriqueciendo y modificando como consecuencia de los resultados de la investigación; desde las corrientes más conductistas de inicio del siglo XX que acentuaban la influencia de factores ambientales, a mediados del mismo siglo ganó protagonismo la corriente cognitiva en la que los factores internos eran fundamentales aunque sin olvidar los ambientales. En la actualidad tiene mayor predicamento la tendencia a considerar que el aprendizaje se caracteriza por ser socio-constructivo, es decir un proceso que es social, cultural e interpersonal (Gajardo, 2012.)”. “La persona que aprende, adquiere, selecciona y almacena información; la codifica, analiza e interpreta para construir conocimientos nuevos”.

Además la capacidad académica es entendida por (Pizarro, 1985). “como una medida de las capacidades respondientes o indicativas que

manifiestan, en forma estimativa, lo que una persona ha aprendido como consecuencia de un proceso de instrucción o formación”. El mismo autor, “ahora desde una perspectiva propia del alumno, define el rendimiento como una capacidad respondiente de éste frente a estímulos educativos, susceptible de ser interpretado según objetivos o propósitos educativos pre-establecidos”. “Este tipo de rendimiento académico puede ser entendido en relación con un grupo social que fija los niveles mínimos de aprobación ante un determinado cúmulo de conocimientos o aptitudes”.

En este sentido (Cominetti, 1997) “en su estudio denominado Algunos factores del rendimiento: las expectativas y el género ´ refieren que se necesita conocer qué variables inciden ó explican el nivel de distribución de los aprendizajes, los resultados de su investigación plantean que”:

“las expectativas de familia, docentes y los mismos alumnos con relación a los logros en el aprendizaje reviste especial interés porque pone al descubierto el efecto de un conjunto de prejuicios, actitudes y conductas que pueden resultar beneficiosos ó desventajosos en la tarea escolar y sus resultados”, asimismo que: “el rendimiento de los alumnos es mejor, cuando los maestros manifiestan que el nivel de desempeño y de comportamientos escolares del grupo es adecuado”.

### **C. Organización de la institución.**

También conocida como cultura organizacional, según cita (Salazar, 2009) “argumentó que influye de manera significativa sobre la cultura organizacional, implicando los patrones de conducta, valores y creencias que comparten los integrantes de una determinada entidad, determinando en gran parte su cultura y por consecuencia ejerciendo influencia directa, por lo tanto la cultura comprende un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización, distinguiéndolos de otras; sin embargo se menciona que la cultura puede ayudar o dificultar a resolver los problemas relacionados con la integración interna o adaptación con el entorno”.

“Este concepto implica que la organización a medida que crece, madura puede modificar sus valores, normas y demás. Sin embargo, el personal o

miembros de la organización se encuentran condicionados al primer enfoque cultural, y muchas veces resulta difícil que cambien con el cambio. Este condicionamiento inicial es lo que se conoce como resistencia al cambio. Que no es otra cosa que el apego a los valores, principio, políticas y procedimientos iniciales”.

“Es resultado de un aprendizaje, mediante dos procesos: socialización e inculturación. Socialización: integración de una persona en un grupo según modelos preexistentes de comportamientos, específicos del grupo y sancionados por éste. Inculturación: socialización no sólo como adaptación al comportamiento, sino también la interiorización de los modelos de conductas propuestos por el grupo. La cultura en cuanto proceso de aprendizaje, produce así unos “resultados de comportamiento” (Linton, 1945), traducidos en la persona por estados psicológicos, tales como actitudes o sistemas de valores. Es un fenómeno en gran parte inconsciente”.

### **1.3.2. Desempeño docente.**

Dentro de las concepciones entorno al desempeño, podemos conocer que “cumplir con una responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer.” – “Ser hábil, diestro en un trabajo, oficio o profesión”. “Por tanto se concibe como la responsabilidad que se desarrolla en el trabajo para cumplir con la práctica de los valores”

“Puesto que las actitudes, valores, saberes y habilidades no se transfieren, sino que se construyen, se asimilan y desarrollan, cada persona puede proponerse el mejoramiento de su desempeño y el logro de niveles cada vez más altos. Este reto se convierte en el referente que orienta la construcción del mejor desempeño de la persona”.

En tanto que considerando los aportes que se evidencian la evaluación del desempeño, “tiene que ver más con constituir en el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. La mayor parte de los empleados procura obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo la dirección de

otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar”.

“Las evaluaciones informales, basadas en el trabajo diario, son necesarias pero insuficientes. Contando con un sistema formal y sistemático de retroalimentación, el departamento de personal puede identificar a los empleados que cumplen o exceden lo esperado y a los que no lo hacen. Asimismo, ayuda a evaluar los procedimientos de reclutamiento, selección y orientación. Incluso las decisiones sobre promociones internas, compensaciones y otras más del área del departamento de personal dependen de la información sistemática y bien documentada disponible sobre el empleado”.

Además de mejorar el desempeño, “muchas compañías utilizan esta información para determinar las compensaciones que otorgan. Un buen sistema de evaluación puede también identificar problemas en el sistema de información sobre recursos humanos. Las personas que se desempeñan de manera insuficiente pueden poner en evidencia procesos equivocados de selección, orientación y capacitación, o puede indicar que el diseño del puesto o los desafíos externos no han sido considerados en todas sus facetas”.

Considerando para estos algunos aspectos propios del desarrollo del trabajo docente como la practica reflexiva que tiene que ver con “una secuencia de episodios de encontrar y resolver problemas, en la cual las capacidades de los profesores crecen continuamente mientras enfrentan, definen y resuelven problemas prácticos” a la que (Schön, 1998) “llama reflexión en la acción y que requiere de una reflexión sobre la acción o evaluación después del hecho para ver los éxitos, los fracasos y las cosas que se podrían haber hecho de otra manera. O los estándares como Modelo que considera a los estándares de desempeño como patrones o criterios que permiten emitir en forma apropiada juicios sobre el desempeño docente, con el objetivo de establecer criterios para evaluar el desempeño docente, sugerir cómo ha de organizarse la formación docente y los



contenidos necesarios y fundamentar y tomar decisiones relacionadas con la formación y /o desempeño profesional”.

La síntesis realizada, “permite tener una visión general y holística, de los modelos de evaluación docentes existentes. Sus críticas, tienen relación con sus diseños metodológicos, y principalmente a quiénes evalúan el desempeño de docentes, pues si escasamente existe consenso sobre lo que es un profesor ideal, la actuación de la subjetividad podría desvirtuar dicho proceso, haciendo de él una lid entre lo qué es un profesor desde el ámbito ideal, y lo qué es un profesor desde el ámbito de la realidad. Por ello, es imprescindible que el proceso de evaluación proporcione a las docentes herramientas que les permitan profundizar en su desempeño profesional”.

#### **A. Preparación de la enseñanza.**

Dentro del procesos educativo que se fomenta dentro delas instituciones públicas nacionales se tiene que consultar lo que el Marco del Buen Desempeño Docente (MINEDU., 2012.), menciona “Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje”.

“Hoy no solo basta con la preparación que hace el docente para su propia intervención educativa, sino que también hay que preparar la actividad de los alumnos. Cuando se promueve la actividad de los alumnos, también se fija de antemano lo que se va hacer (en cuanto a las actividades que se les proponen), pero una vez iniciado el proceso hay que dejar un amplio margen para la iniciativa de los alumnos”.

“Ellos pueden avanzar en su aprendizaje por caminos no previstos. Aquí el educador se encuentra frente a lo no programable, frente a la espontaneidad creativa de los educandos”.

“La programación del aula, y la preparación de actividades como parte de ella, no hay que realizarla conforme a un modelo determinado, con un riguroso desarrollo lineal, sino de acuerdo con un modelo orientado, por un arco direccional y no por unas vías rígidas”.

De la misma forma bajo la opinión del Ministerio de Educación de Chile (MINEDUC., 2001.). La faceta hace referencia al proceso de enseñanza que debe llevar a cabo el profesor y se refiere, principalmente, a cuando "el profesor tiene presente a sus alumnos y el contenido que va a enseñarles. Basándose en su conocimiento tanto de los alumnos como del contenido de su disciplina, determina cuáles serán las metas de su trabajo en el aula; selecciona o diseña actividades y materiales de instrucción apropiados; organiza la secuencia de lo que enseñará con el fin de ayudar a sus alumnos a lograr metas curriculares de corto y largo plazo y, finalmente, selecciona o diseña estrategias de evaluación informativas. Busca que estos procesos sean armónicos entre sí”.

“Dado que cada curso tiene alumnos con necesidades diferentes, el proceso antes descrito se diseña en función de los conocimientos y de las experiencias con que los alumnos llegan al aula. Por consiguiente, es requisito de esta primera faceta que el profesor cuente con un buen conocimiento de sus alumnos”.

## **B. Creación de ambientes de aprendizaje.**

“La teoría nos proporciona una simple receta para diseñar ambientes de aprendizaje efectivos; al igual que la física explica pero no dicta cómo construir un puente (Simon, 1969.). Sin embargo, “los nuevos hallazgos en la ciencia del aprendizaje generan preguntas importantes acerca del diseño de ambientes de aprendizaje, que sugieren repensar lo que se enseña, cómo se enseña y cómo se evalúa”.

“El ambiente es concebido como construcción diaria, reflexión cotidiana, singularidad permanente que asegure la diversidad y con ella la riqueza de la vida en relación” (Ospina, 1999)

“La expresión ambiente educativo induce a pensar el ambiente como sujeto que actúa con el ser humano y lo transforma. El estudio detecta cuatro componentes de aprender, pensar y resolver problemas con habilidad: un cuerpo teórico organizado y flexible, métodos heurísticos, habilidades metacognitivas, aspectos afectivos, actitudes, motivos y emociones. Cobra especial importancia la metacognición, ya que su desarrollo favorece la transferencia de habilidades adquiridas en un dominio del conocimiento hacia otros. Estos pilares para el aprendizaje autónomo remiten el análisis de la naturaleza del aprendizaje. Así, enuncia algunas de sus características: proceso constructivo, acumulativo, autorregulado, intencional; se produce en un contexto particular, es interactivo y cooperativo. A partir de las dos categorías analizadas se destaca un análisis acerca de los ambientes de aprendizajes poderosos y dinámicos. En la búsqueda de nuevas claves que posibiliten la creación de ambientes de aprendizajes estimulantes y eficientes, el autor se detiene en experiencias exitosas y en los modelos teóricos que los sustentan”.

En este sentido, “las competencias fundamentales del profesorado de educación preescolar están asociadas al diseño, gestión y mantenimiento de ambientes de aprendizaje pertinentes a contextos educativos diversos. Los y las docentes deberán ser capaces de movilizar un conjunto de saberes con el objeto de diseñar ambientes que promuevan el aprendizaje significativo con base en los principios del qué enseñar, cómo enseñar y cómo evaluar los aprendizajes o competencias que se espera que los alumnos alcancen. Por ende los y las educadoras tendrán que utilizar sus capacidades en el diseño de ambientes de aprendizaje para reflexionar y analizar la evolución de dichos ambientes y tomar en consideración las características del contexto institucional, del aula y las relaciones que se establecen con el contexto escolar más amplio (las familias, el barrio y sus recursos de aprendizaje, la ciudad y de qué modo la escuela y los educando

pueden incidir en cada uno de estos espacios para transformarlos”. (Solis, 2008)

### **C. Responsabilidad profesional.**

Responsabilidad profesional del docente. “En la actualidad en un mundo globalizado se hace necesaria la preparación de un individuo que pueda recibir cualquier información y procesarla de manera consciente sin que esto afecte en su desarrollo. Por eso es vital la formación de un hombre con cualidades positivas en su personalidad para enfrentar todos los fenómenos que suceden a su alrededor”.

“La docencia va más allá de la simple transmisión de conocimientos. La ética es la disciplina que se ocupa de la moral, de algo que compete a los actos humanos exclusivamente, y que los califica como buenos o malos, a condición de que ellos sean libres, voluntarios y conscientes”.

Esto tiene que ver con “la adquisición de autonomía personal sigue siendo centro de interés de programas y contenidos educativos en diferentes etapas escolares a pesar de ser un tema amplia y largamente discutido. Sin embargo el tema continúa interesando, en primer lugar, a los padres y, luego, a los educadores por la repercusión que tiene alcanzar o no autonomía en el desarrollo infantil y juvenil y, cómo incidirá en las actitudes, habilidades y aprendizaje del ser humano adulto”.

“la autonomía es la síntesis que determina el comportamiento en diferentes situaciones escolares, familiares o sociales a lo largo de la vida y posibilita que el individuo tome decisiones y resuelva de forma activa los requerimientos y las exigencias con que se encuentra, basándose en el análisis de la realidad y de los factores que la determinan”. (Comellas, 2001.)

En consecuencia, “ni la reflexión como ámbito contemplativo ni lo técnico como campo perfectivo del hacer práctico han de ejercer un primado uno sobre el otro, sino que debe haber un sano equilibrio que permita la posibilidad de apreciar la diversidad de las partes que conforman la realidad y desde una dimensión ética, responsabilizarse de las posibles

implicaciones que comportan nuestros actos en el hacer diario. Por lo tanto, ambos campos son necesarios y se complementan entre sí”.

Al desarrollo de este artículo le atañe al papel que debe desempeñar el y la docente en el ejercicio de su práctica. “Aunque bien pudiera hablarse del compromiso que también le asiste al estudiante respecto de su comportamiento como tal; sin embargo, el eje fundamental de reflexión desarrollado aquí, gira en torno al deber que le compete al profesional en docencia como formador de personas y no sólo de profesionales en un área particular”.

#### **1.4. Formulación del problema.**

##### **1.4.1. Problema general.**

¿Existe relación entre el liderazgo participativo y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial, distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018?

##### **1.4.2. Problemas específicos.**

- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo participativo y la preparación de la enseñanza en instituciones educativa del nivel inicial, distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo participativo y la creación de ambientes de aprendizaje en instituciones educativa del nivel inicial, distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo participativo y la responsabilidad en instituciones educativa del nivel inicial, distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018?

#### **1.5. Justificación de estudio.**

Dentro de los aspectos más importante que se presenta en esta investigación, entorno a su justificación tiene mucho que ver con la

necesidad de conocer los aspectos más importantes del liderazgo como fundamento principal del funcionamiento directivo en las instituciones educativas del nivel inicial del Distrito de Simón Bolívar y su implicancia como parte esencial del dinamismo laboral de los docentes, ya que se ha hecho muy necesario conocer aspectos de liderazgo que involucren el trabajo cotidiano en las aulas y la convivencia productiva de los docentes, promoviendo para ello actitudes positivas que garanticen la empatía laboral de actores educativos.

Así mismo se ha podido justificar de manera práctica, en virtud a conocer mejor las necesidades que se presentan entorno a desarrollar aspectos del liderazgo participativo dentro de las instituciones educativas del nivel inicial y su relación con el desempeño en aula de los docentes involucrados en la formación educativa de los estudiantes.

La justificación teórica busca proponer nuevos aportes entorno al liderazgo participativo por parte de los directivos que deben de buscar involucrar a sus docentes a reconocer aspectos importantes en la toma de decisiones y la delegación de aspectos básicos que favorezcan su desempeño laboral dentro de su aula, lo que ayudara a reconocer aspectos importantes que ayuden a valorar las condiciones de trabajo que los docentes deben de conocer y empelar en sus tareas cotidianas.

La justificación metodológica, busca conocer a través de los instrumentos empelados la verdadera realidad evaluativa con que las variables de estudio fueron considerados y conocer los valores que se han encontrado durante la investigación, por ello se hace muy importante este aporte para reconocer la relacion entre variables y dimensiones establecidas.

## **1.6. Hipótesis.**

### **1.6.1. Hipótesis general.**

Existe una relación entre el liderazgo participativo y el desempeño docente en instituciones educativa del nivel inicial del distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018.

### **1.6.2. Hipótesis específicas.**

- Existe relación entre el liderazgo participativo y la preparación de la enseñanza en instituciones educativa del nivel inicial, distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018.
- Existe relación entre el liderazgo participativo y la creación de ambientes de aprendizaje en instituciones educativa del nivel inicial, distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018.
- Existe relación entre el liderazgo participativo y la responsabilidad en instituciones educativa del nivel inicial, distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018.

## **1.7. Objetivos.**

### **1.7.1. Objetivo general.**

Determinar la relación entre el liderazgo participativo y el desempeño docente en instituciones educativa del nivel inicial, distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018?

### **1.7.2. Objetivos específicos.**

- Determinar la relación entre el liderazgo participativo y la preparación de la enseñanza en instituciones educativa del nivel inicial, distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018.
- Determinar la relación entre el liderazgo participativo y la creación de ambientes de aprendizaje en instituciones educativa del nivel inicial, distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018.

- Determinar la relación entre el liderazgo participativo y la responsabilidad en instituciones educativas del nivel inicial, distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018.

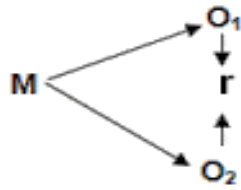
## **II. METODO.**

### **2.1. Diseño de investigación.**

Para el desarrollo de la investigación se empleó como tipo de investigación la no experimental, que según (Hernández, 2014.), no se podrán manipular las variables de estudio para alcanzar resultados.

Así mismo, se consideró como diseño de investigación según los propone (Sánchez, 2017) , como un diseño descriptivo, correlacional y transversal; ya que observara la relación de las variables de estudio, cuyo esquema se presenta de la siguiente manera:





Donde:

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Observación de la V.1.

O<sub>2</sub> = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

## 2.2. Variables, operacionalización.

### 2.2.1 Variables:

#### Liderazgo participativo.

Son los niveles de confianza y de competencias de las personas frente a su líder, que tienen que ver con las competencias y la libertad para tomar decisiones, buscando acciones que mejoren las condiciones de trabajo de los trabajadores. (Francois, 2009)

#### Desempeño docente.

Se considera como el comportamiento, que se puede expresar al momento de hacer algo y que esto se puede observar, esto viene de la mano con acciones que buscan alcanzar metas propias de una organización que pueden ser medibles de acuerdo a su efectividad (Muchinsky, 2002).

### 2.2.2. Operacionalización.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional.	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo participativo.	Son los niveles de confianza y de competencias de las personas frente a su líder, que tienen que ver con las competencias y la libertad para tomar decisiones, buscando acciones que mejoren las condiciones de trabajo de los trabajadores. (Francois, 2009)	<p>Para la medición de los valores alcanzados en la variable , se ha elaborado un cuestionario con valores tipo Likert, considerando los valores siguientes:</p> <p>5. Muy Buena 4. Buena 3. Regular 2. Mala 1. Deficiente</p>	<p>Relaciones Interpersonales.</p> <p>Capacidad académica.</p> <p>Organización de la Institución.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinación con docentes</li> <li>• Coordinación con Padres</li> <li>• Estimulación del trabajo</li> <li>• Expresión verbal</li> <li>• Reconocimiento de errores</li> <li>• Cordialidad con el personal</li> <li>• Asesoría a docentes</li> <li>• Disertación de temas actuales</li> <li>• Organización del personal</li> <li>• Conducción del personal</li> <li>• Asignación de funciones</li> <li>• Gestión de capacitaciones</li> </ul>	<p><b>Ordinal.</b></p> <p>5. Muy Buena 4. Buena 3. Regular 2. Mala 1. Deficiente</p>

Desempeño laboral.	Se considera como el comportamiento, que se puede expresar al momento de hacer algo y que esto se puede observar, esto viene de la mano con acciones que buscan alcanzar metas propias de una organización que pueden ser medibles de acuerdo a su efectividad (Muchinsky, 2002).	<p>Para la medición de los valores alcanzados en la variable , se ha elaborado un cuestionario con valores tipo Likert, considerando los valores siguientes:</p> <p>5. Muy Buena 4. Buena 3. Regular 2. Mala 1. Deficiente</p>	<p>Preparación de la enseñanza</p> <p>Creación de ambientes de aprendizaje</p> <p>Responsabilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dominio de contenidos</li> <li>• Conocimiento de los estudiantes</li> <li>• Dominio de la didáctica</li> <li>• Organización de objetivos y contenidos</li> <li>• Interacción con los estudiantes</li> <li>• Expectativas del aprendizaje</li> <li>• Normas de convivencia</li> <li>• Espacio y recursos para el aprendizaje</li> <li>• Estrategias de enseñanza</li> <li>• Transmisión de contenidos</li> <li>• Organización del tiempo</li> <li>• Evaluación y monitoreo</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Orientación a los alumnos</li> <li>• Relación con padres de familia</li> </ul>	<p><b>Ordinal.</b></p> <p>5. Muy Buena 4. Buena 3. Regular 2. Mala 1. Deficiente</p>
--------------------	---	--	---	---	--

### **2.3. Población y muestra.**

#### **2.3.1. Población.**

“La población de estudio está considerado por todos los docentes y directivos de las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Simón Bolívar; considerando un total de 50 participantes”.

#### **2.3.2. Muestra.**

“Para el desarrollo de nuestra investigación se ha considerado una muestra de 15 docentes y directivos de tres instituciones educativas seleccionadas de manera intencionada a criterio propio del investigador”.  
(Carrasco, 2010.)

<b>Instituciones Educativas</b>	<b>Participantes</b>		<b>Total</b>	<b>%</b>
	<b>Docentes</b>	<b>Directivos</b>		
San Andrés de Paragsha	5	1	3	<b>20</b>
13 de Agosto	3	1	3	<b>20</b>
San Antonio de Rancas	4	1	4	<b>60</b>
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

### **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

#### **2.4.1. Técnicas.**

De acuerdo a las características propias de la investigación, se ha optado por emplear las siguientes técnicas:

- La observación.
- La encuesta.

#### **2.4.2. Instrumentos.**

Los instrumentos empleados tiene directa relación con las técnicas empleadas, tal es el caso que se emplearon los siguientes instrumentos:

- Ficha de observación.
- Cuestionario.

### 2.4.3. Validez.

La validación se desarrolló en base al juicio de expertos, quienes evaluaron la consistencia de los ítems propuestos para ser aplicados dentro del cuestionario, siguiendo una serie de estipulaciones designadas en la matriz de validación; en este sentido se ha optado por el criterio de 3 expertos.

Nº	Experto	Opinión
1		Excelente
2		Excelente
3		Excelente

### 2.4.4. Confiabilidad.

Mide los niveles de precisión de cada instrumento empleado, para nuestro caso se empleó el coeficiente de Alfa de Cronbach, esto ha determinado los valores de aceptación de confiabilidad de los instrumentos, cuya fórmula es:

Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ): Fórmula

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K: El número de ítems  
 $\sum S_i^2$ : Sumatoria de Varianzas de los ítems  
 $S_T^2$ : Varianza de las puntuaciones totales  
 $\alpha$ : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Valores procesados

V1. Liderazgo  
participativo

V2. Desempeño  
docente

#### Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	15	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	15

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	15

De estos resultados se puede observar que para cada variable los valores obtenidos de  $V1 = 0,968$  y  $V2 = 0,970$ ; corresponden a una MUY FUERTE CONFIABILIDAD, según la tabla de valores propuesta por (Hernández, 2014.)

Categoría de confiabilidad	Valoración de confiabilidad
No es confiable	0
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad	0.5 a 0.70
Fuerte confiabilidad	0.71 a 0.89
Muy fuerte confiabilidad	0.9 a 1

## 2.5. Métodos de análisis de datos.

Dentro de los procedimientos estadísticos, se ha considerado como parte descriptiva de los datos obtenidos, lo siguiente:

- Recopilación de los valores obtenidos mediante los cuestionarios.
- Tabulación de la base de datos entorno a los valores categóricos empelados.
- Presentación de los datos de manera descriptiva, con frecuencias y porcentajes.
- Presentación de los datos estadísticos y estadígrafos obtenidos.
- Aplicación dela prueba de normalidad por variable.
- Desarrollo dela prueba de hipótesis general y específica.
- Prueba “r” de Pearson y “t” Student.

## **2.6. Aspectos éticos.**

Se ha considerado dentro de esta parte de nuestra investigación, mantener el anonimato a los participantes en las encuestas y sus respectivas opiniones; de la misma manera se ha tenido en reserva las opiniones contraproducentes y conflictivas para poder alcanzar los objetivos trazados dentro de nuestro estudio.

### Capítulo III.

#### 3.1. Presentación descriptiva de los resultados.

Obtenidos los resultados mediante el procedimiento estadístico del tratamiento de los datos; de los instrumentos empleados para este caso, como el cuestionario elaborado para cada variable de estudio, considerando para ello la escala de valores de 1: Deficiente; 2: Malo; 3: Regular; 4: Bueno y 5: Muy bueno.

En este sentido, se muestran los datos distribuidos en frecuencias y porcentajes alcanzados para cada variable de estudio, considerando la distribución total de las dimensiones empleadas para su medición.

#### Cuadro N° 2

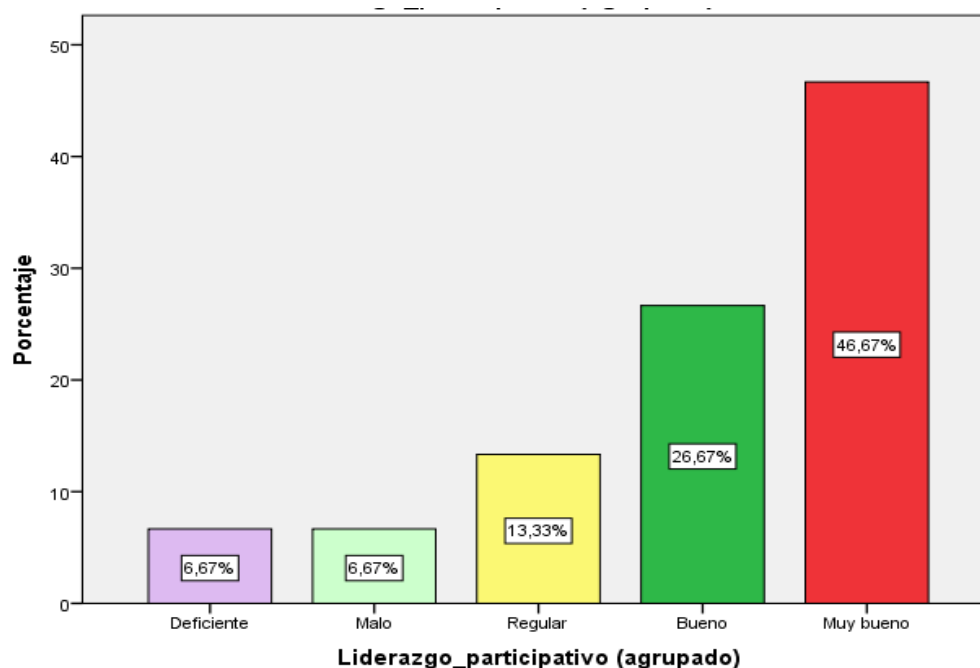
##### Distribución de frecuencias de la variable liderazgo participativo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	6,7	6,7	6,7
	Malo	1	6,7	6,7	13,3
	Regular	2	13,3	13,3	26,7
	Bueno	4	26,7	26,7	53,3
	Muy bueno	7	46,7	46,7	100,0
Total		15	100,0	100,0	

#### Imagen N° 1

##### Distribución de frecuencias de la variable liderazgo participativo.





### Interpretación:

De los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario para la variable liderazgo participativo, que respondieron un total de 15 docentes y directivos de tres instituciones educativas del distrito de Simón bolívar que representa al 100% de la muestra, quienes respondieron a un total de 15 preguntas; alcanzado una opinión de 6,7% quienes menciona que el liderazgo participativo se presenta de manera DEFICIENTE dentro de su institución educativa; de la misma forma una tendencia de 13,3% considera que el liderazgo participativo se muestra de manera REGULAR dentro de esta tendencia y un 46,7% de los encuestados considera que el liderazgo organizativo se presenta de manera MUY BUENA en las Instituciones Educativas del distrito de Simón Bolívar de la Provincia de Pasco.

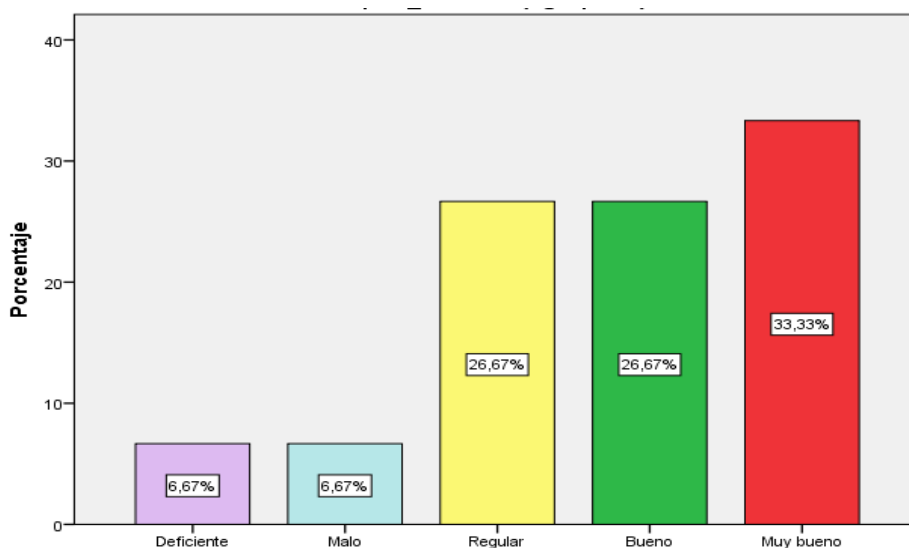
### Cuadro N° 3

#### Distribución de frecuencias de la variable desempeño docente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	6,7	6,7	6,7
	Malo	1	6,7	6,7	13,3
	Regular	4	26,7	26,7	40,0
	Bueno	4	26,7	26,7	66,7
	Muy bueno	5	33,3	33,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Gráfico N° 2**

**Distribución de frecuencias de la variable desempeño docente.**



**Interpretación:**

De los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario para la variable desempeño docente, que respondieron un total de 15 docentes y directivos de tres instituciones educativas del distrito de Simón bolívar que representa al 100% de la muestra, quienes respondieron a un total de 15 preguntas; alcanzado una opinión de 6,7% quienes menciona que el desempeño docente se presenta de manera DEFICIENTE dentro de su institución educativa; de la misma forma una tendencia de 26,7% considera que el desempeño docente se toma en consideración de manera REGULAR; dentro de esta tendencia y un 33,3% de los encuestados considera que el desempeño docente se presenta de manera MUY BUENA en las Instituciones Educativas del distrito de Simón Bolívar de la Provincia de Pasco.

**Cuadro N° 4**

**Distribución estadística de datos por variable.**

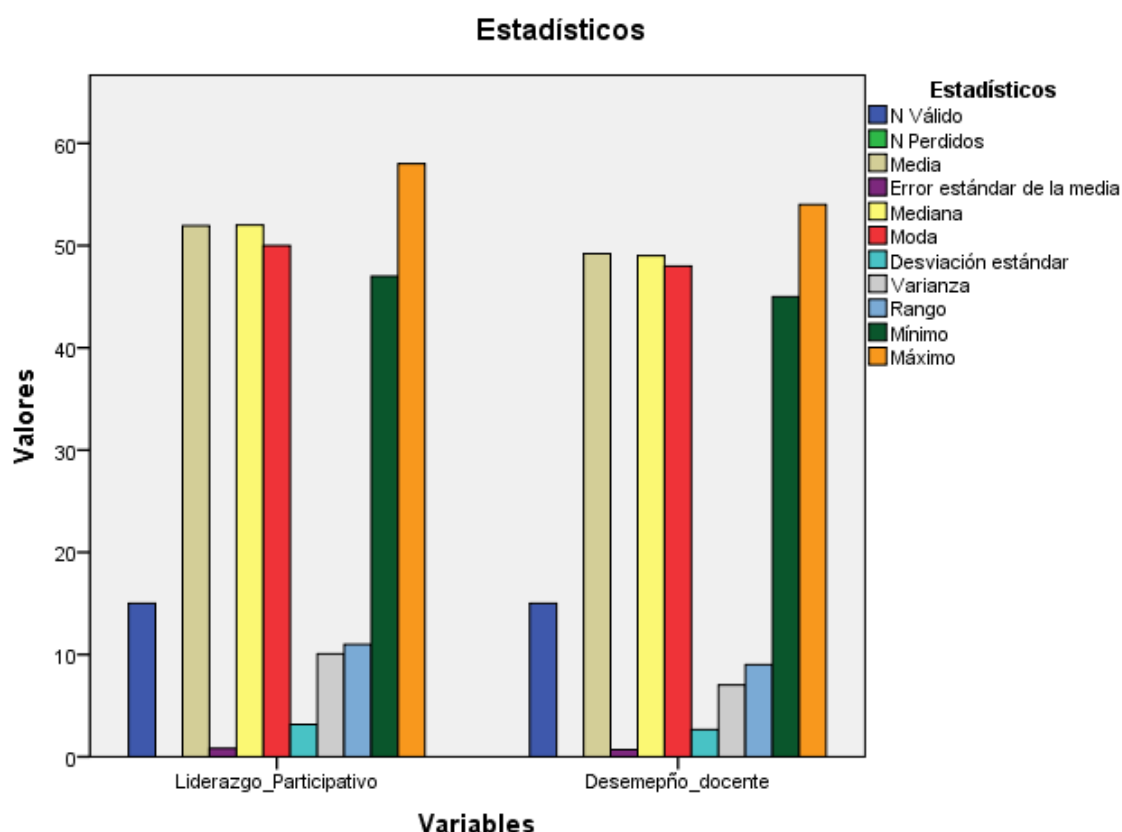
### Estadísticos

	Liderazgo_Pa rticipativo	Desemepño_ docente
N		
Válido	15	15
Perdidos	0	0
Media	51,93	49,20
Error estándar de la media	,819	,685
Mediana	52,00	49,00
Moda	50 <sup>a</sup>	48 <sup>a</sup>
Desviación estándar	3,173	2,651
Varianza	10,067	7,029
Rango	11	9
Mínimo	47	45
Máximo	58	54

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

### Gráfico N° 3

**Distribución estadística de datos por variable.**



### Interpretación:

Se puede observar que los datos estadísticos alcanzados por cada variable, tienen similitudes en sus valores, los que hacen notar una tendencia muy significativa en las correlaciones alcanzadas; tal es el caso que **Media** muestra un valor comparativo entre las variables de estudio de ( $V1= 51,93$  y  $V2= 49,20$ ); así mismo una **Mediana** cuyos resultados son ( $V1= 52,00$  y  $V2= 49,00$ ); considerando también para esta prueba de una **Desviación estándar** de ( $V1= 3,173$  y  $V2= 2,651$ ); lo que corresponde a un nivel de similitud entorno a la relación que se puede obtener de manera alta entre las variables.

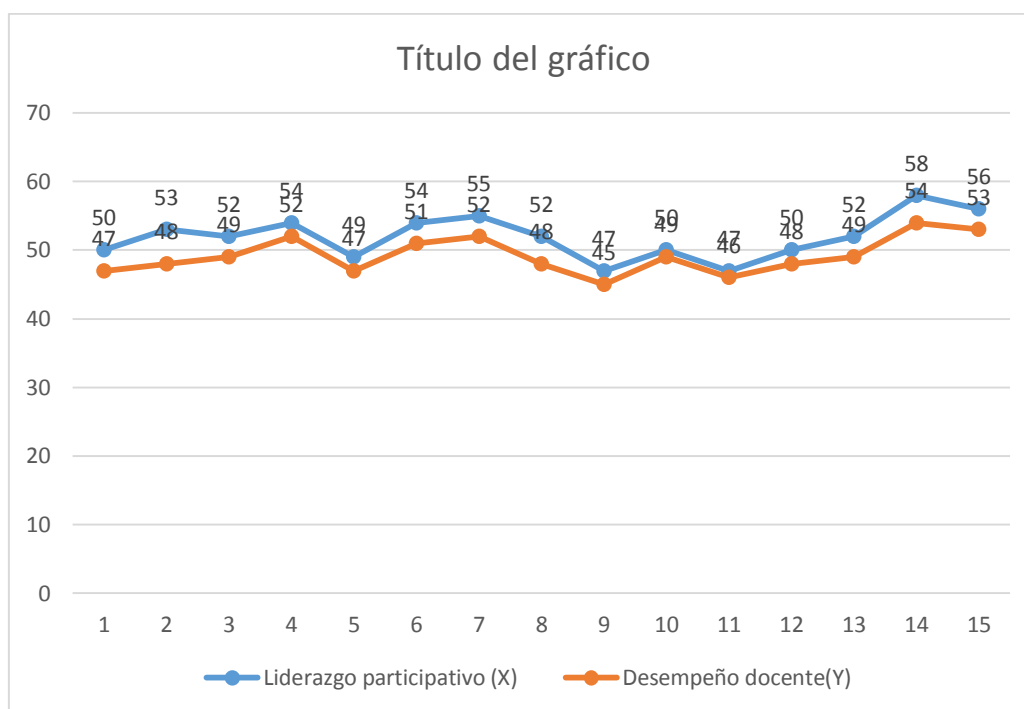
**Tabla N° 5**

**Presentación de estadígrafos por variable.**

N°	Liderazgo participativo (X)	Desempeño docente(Y)	(X)	(Y)	(XY)
1	50	47	2500	2209	4807
2	53	48	2809	2304	5216
3	52	49	2704	2401	10023

4	54	52	2916	2704	5730
5	49	47	2401	2209	4711
6	54	51	2916	2601	10441
7	55	52	3025	2704	5843
8	52	48	2704	2304	5116
9	47	45	2209	2025	10959
10	50	49	2500	2401	5010
11	47	46	2209	2116	4429
12	50	48	2500	2304	9439
13	52	49	2704	2401	5219
14	58	54	3364	2916	6406
15	56	53	3136	2809	11625
<b>Total</b>	<b>779</b>	<b>738</b>	<b>40597</b>	<b>36408</b>	<b>104974</b>

**Gráfico N° 4**  
**Presentación de estadígrafos por variable.**



### Interpretación:

De los datos obtenidos en base al cuestionario y la opinión de los docentes y directivos en un número de 15 participantes, acumulado de manera ponderada, se puede notar que las variables de estudio muestran una tendencia casi

similar de los datos manteniendo una tendencia casi constante entre las puntuaciones, lo que demuestra una correlación muy alta entre las variables.

### 3.2. Consistencia de la prueba de normalidad.

De los puntajes obtenidos y considerando los datos ya expuestos, “la prueba de normalidad está sujeta a la cantidad de participantes, para este caso 15. Procediendo entonces a emplear la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, para muestras pequeñas; obteniendo los valores para cada variable de ( $V_1=0,864$  y  $V_2=0,540$ )  $> 0,05$ ; que es la representación del valor de significancia empleada en esta investigación, lo que demuestra que la distribución de datos obtenidos corresponde a una distribución **NORMAL o PARAMETRICA**, lo que corresponde a la ejecución de la prueba de hipótesis de correlación “r” Pearson y “t” Student para decisiones”.

### 3.3. Prueba de las hipótesis.

Encontrado los valores que corresponden a la prueba de normalidad y las pruebas de hipótesis sugeridas, es necesario conocer las condiciones que se deben de establecer previas a la ejecución de las pruebas de hipótesis final.

Confiabilidad	Margen de error	Valor critico
95%	0,05 o 5%	1,96

### 3.4. Prueba de hipótesis general.

#### A. Presentación de la hipótesis.

##### Hipótesis alterna $H_1$ .

Existe una relación entre el liderazgo participativo y el desempeño docente en instituciones educativa del nivel inicial del distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018.

##### Hipótesis alterna $H_0$ .

No existe una relación entre el liderazgo participativo y el desempeño docente en instituciones educativa del nivel inicial del distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018.

## B. Correlación “r” Pearson entre variables.

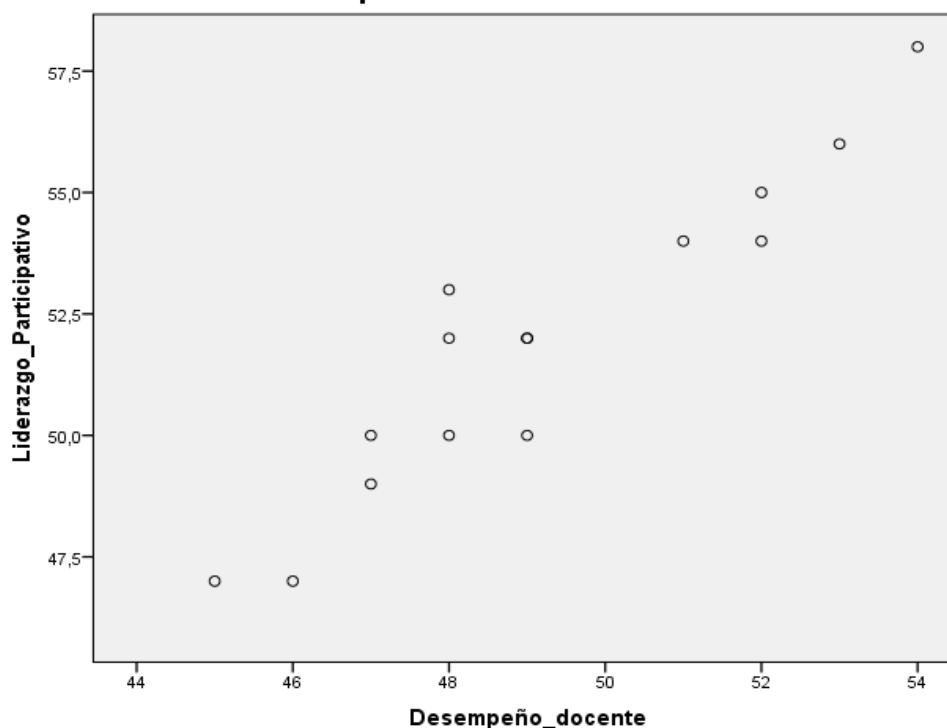
**Tabla N° 6**  
**Correlación entre las variables.**

		Liderazgo_Participativo	Desempeño_docente
Liderazgo_Participativo	Correlación de Pearson	1	,944**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	15	15
Desempeño_docente	Correlación de Pearson	,944**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	15	15

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

## C. Dispersión de valores de la correlación.

**Gráfico N° 5**  
**Dispersión de valores.**



De los resultados que se han encontrado en la prueba de correlación Pearson  $r=0,944$ , lo que de acuerdo a los valores sugeridos por

(Tabachnick, 2013); dicho valor se puede interpretar como una correlación muy alta entre las variables de estudio.

$r = 1$	correlación perfecta.
$0'8 < r < 1$	correlación muy alta
$0'6 < r < 0'8$	correlación alta
$0'4 < r < 0'6$	correlación moderada
$0'2 < r < 0'4$	correlación baja
$0 < r < 0'2$	correlación muy baja
$r = 0$	correlación nula

#### D. Prueba “t” de Student para las variables.

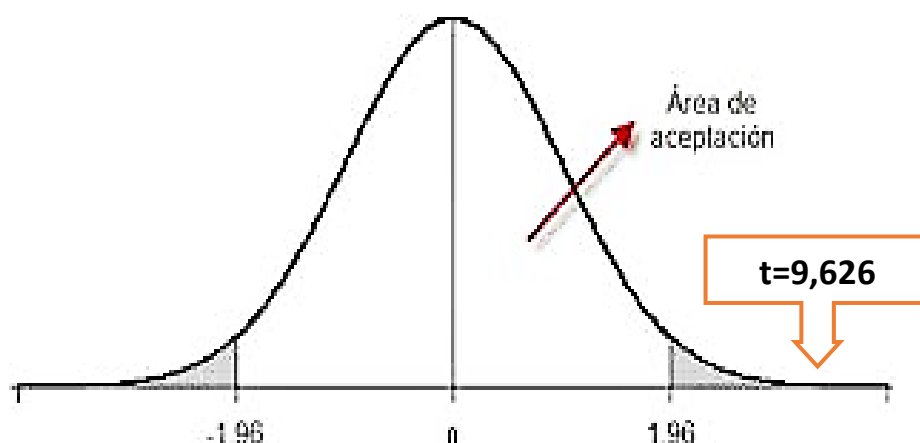
Tabla N° 7

Prueba de muestras emparejadas

		Diferencias emparejadas				t	gl	Sig. (bilateral)	
		Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior				Superior
Par 1	Liderazgo_Participativo - Desempeño_docente	2,733	1,100	,284	2,124	3,342	9,626	14	,000

Gráfico N° 6

Ubicación del valor “t” en la curva de Gauss.



#### E. Decisión estadística.



De los resultados encontrados, considerando el valor de  $r=0,944$ : que corresponde a una correlación muy alta y un valor  $t=9,626 > 196$ , valor crítico establecido al 95% de confiabilidad; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna “Existe una relación entre el liderazgo participativo y el desempeño docente en instituciones educativa del nivel inicial del distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018”.

### 3.5. Prueba de hipótesis específica 1.

#### A. Presentación de la hipótesis.

##### Hipótesis alterna $H_1$ .

Existe relación entre el liderazgo participativo y la preparación de la enseñanza en instituciones educativa del nivel inicial, distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018.

##### Hipótesis alterna $H_0$ .

No existe relación entre el liderazgo participativo y la preparación de la enseñanza en instituciones educativa del nivel inicial, distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018.

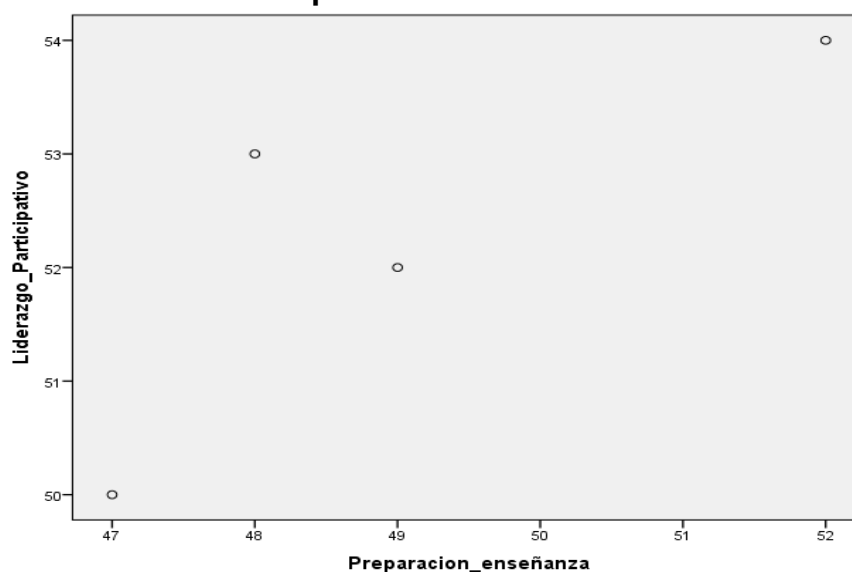
#### B. Correlación “r” Pearson entre variables.

**Tabla N° 8**  
**Correlación entre la variable y dimensión.**

Correlaciones		Liderazgo_Participativo	Preparacion_enseñanza
Liderazgo_Participativo	Correlación de Pearson	1	,813
	Sig. (bilateral)		,187
	N	15	4
Preparacion_enseñanza	Correlación de Pearson	,813	1
	Sig. (bilateral)	,187	
	N	4	4

### C. Dispersión de valores de la correlación.

**Gráfico N° 7**  
**Dispersión de valores.**



De los resultados que se han encontrado en la prueba de correlación Pearson  $r=0,944$ , lo que de acuerdo a los valores sugeridos por (Tabachnick, 2013); dicho valor se puede interpretar como una correlación muy alta entre las variables de estudio.

$r = 1$	correlación perfecta.
$0'8 < r < 1$	correlación muy alta
$0'6 < r < 0'8$	correlación alta
$0'4 < r < 0'6$	correlación moderada
$0'2 < r < 0'4$	correlación baja
$0 < r < 0'2$	correlación muy baja
$r = 0$	correlación nula

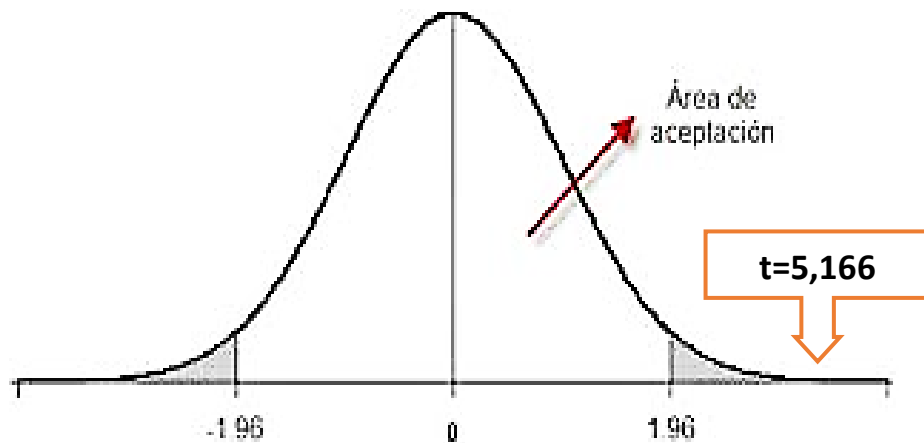
### D. Prueba “t” de Student para las variables.

**Tabla N° 9**

Prueba de muestras emparejadas

	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Par 1 Liderazgo_Participativo - Preparacion_enseñanza	3,250	1,258	,629	1,248	5,252	5,166	3	,014

**Gráfico N° 8**  
**Ubicación del valor “t” en la curva de Gauss.**



#### **E. Decisión estadística.**

De los resultados encontrados, considerando el valor de  $r=0,813$ : que corresponde a una correlación muy alta y un valor  $t=5,166 > 196$ , valor crítico establecido al 95% de confiabilidad; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna “Existe relación entre el liderazgo participativo y la preparación de la enseñanza en instituciones educativa del nivel inicial, distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018.”

### **3.6. Prueba de hipótesis específica 2.**

#### **A. Presentación de la hipótesis.**

##### **Hipótesis alterna $H_1$ .**

Existe relación entre el liderazgo participativo y la creación de ambientes de aprendizaje en instituciones educativa del nivel inicial, distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018.

##### **Hipótesis alterna $H_0$ .**

No existe relación entre el liderazgo participativo y la creación de ambientes de aprendizaje en instituciones educativa del nivel inicial, distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018.

## B. Correlación “r” Pearson entre variables.

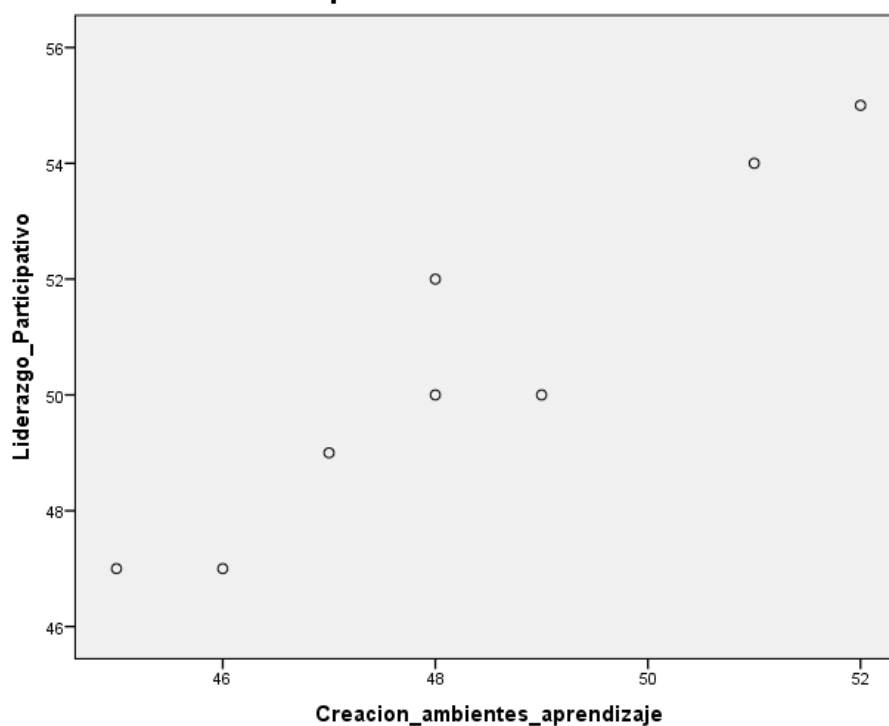
**Tabla N° 10**  
**Correlación entre la variable y dimensión.**

		Liderazgo_Participativo	Creacion_ambientes_aprendizaje
Liderazgo_Participativo	Correlación de Pearson	1	,950**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	15	8
Creacion_ambientes_aprendizaje	Correlación de Pearson	,950**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	8	8

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

## C. Dispersión de valores de la correlación.

**Gráfico N° 9**  
**Dispersión de valores.**



De los resultados que se han encontrado en la prueba de correlación Pearson  $r=0,944$ , lo que de acuerdo a los valores sugeridos por (Tabachnick, 2013); dicho valor se puede interpretar como una correlación muy alta entre las variables de estudio.

$r = 1$	correlación perfecta.
$0'8 < r < 1$	correlación muy alta
$0'6 < r < 0'8$	correlación alta
$0'4 < r < 0'6$	correlación moderada
$0'2 < r < 0'4$	correlación baja
$0 < r < 0'2$	correlación muy baja
$r = 0$	correlación nula

#### D. Prueba “t” de Student para las variables.

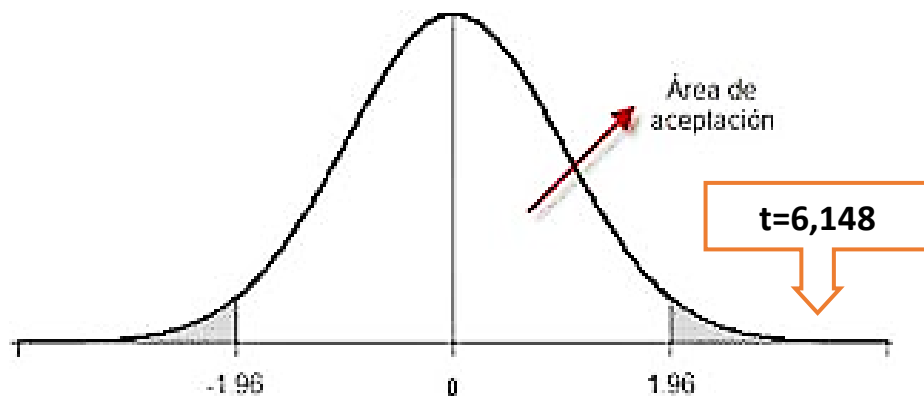
Tabla N° 11

Prueba de muestras emparejadas

		Diferencias emparejadas				t	gl	Sig. (bilateral)	
			Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior				Superior
Par 1	Liderazgo_Participativo - Creacion_ambientes_aprendizaje	2,250	1,035	,366	1,385	3,115	6,148	7	,000

Gráfico N° 10

Ubicación del valor “t” en la curva de Gauss.



#### E. Decisión estadística.

De los resultados encontrados, considerando el valor de  $r=0,950$ : que corresponde a una correlación muy alta y un valor  $t=6,148 > 196$ , valor crítico establecido al 95% de confiabilidad; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna “Existe relación entre el liderazgo participativo y la creación de ambientes de aprendizaje en instituciones educativa del nivel inicial, distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018.”

### 3.7. Prueba de hipótesis específica 3.

#### A. Presentación de la hipótesis.

##### Hipótesis alterna $H_1$ .

Existe relación entre el liderazgo participativo y la responsabilidad profesional en instituciones educativas del nivel inicial, distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018.

##### Hipótesis alterna $H_0$ .

No existe relación entre el liderazgo participativo y la responsabilidad profesional en instituciones educativas del nivel inicial, distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018.

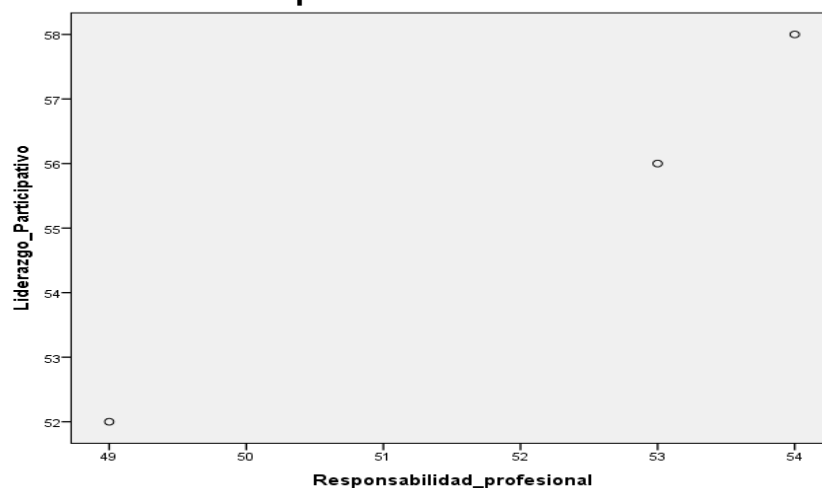
#### B. Correlación “r” Pearson entre variables.

**Tabla N° 11**  
**Correlación entre la variable y dimensión.**

Correlaciones		Liderazgo_Participativo	Responsabilidad_profesional
Liderazgo_Participativo	Correlación de Pearson	1	,990
	Sig. (bilateral)		,091
	N	15	3
Responsabilidad_profesional	Correlación de Pearson	,990	1
	Sig. (bilateral)	,091	
	N	3	3

#### C. Dispersión de valores de la correlación.

**Gráfico N° 10**  
**Dispersión de valores.**



De los resultados que se han encontrado en la prueba de correlación Pearson  $r=0,990$ , lo que de acuerdo a los valores sugeridos por (Tabachnick, 2013); dicho valor se puede interpretar como una correlación muy alta entre las variables de estudio.

$r = 1$	correlación perfecta.
$0'8 < r < 1$	correlación muy alta
$0'6 < r < 0'8$	correlación alta
$0'4 < r < 0'6$	correlación moderada
$0'2 < r < 0'4$	correlación baja
$0 < r < 0'2$	correlación muy baja
$r = 0$	correlación nula

#### D. Prueba “t” de Student para las variables.

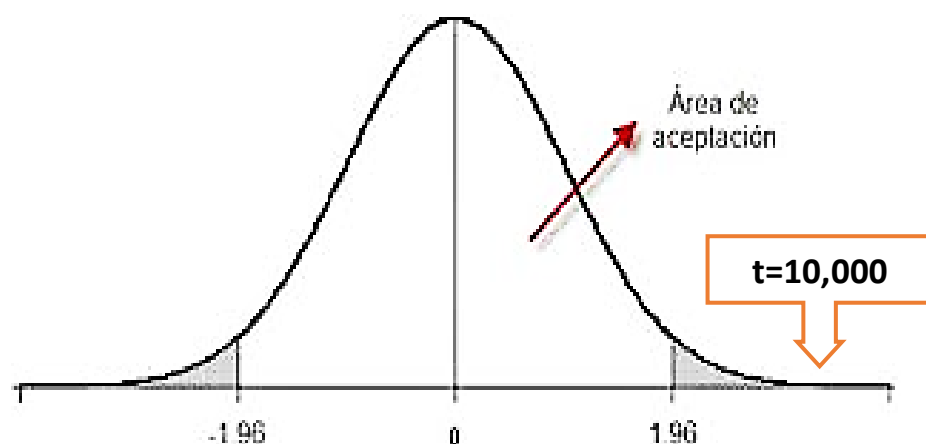
Tabla N° 12

Prueba de muestras emparejadas

		Diferencias emparejadas				t	gl	Sig. (bilateral)	
			Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior				Superior
Par 1	Liderazgo_Participativo - Responsabilidad_profesional	3,333	,577	,333	1,899	4,768	10,000	2	,010

Gráfico N° 11

Ubicación del valor “t” en la curva de Gauss.



#### E. Decisión estadística.

De los resultados encontrados, considerando el valor de  $r=0,990$ : que corresponde a una correlación muy alta y un valor  $t=10,000 > 196$ , valor critico establecido al 95% de confiabilidad; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna “Existe relación entre el liderazgo participativo y la responsabilidad profesional en instituciones educativa del nivel inicial, distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018”.



#### IV. DISCUSIÓN.

Dentro del procesos de comprobación de los resultados, es importante hacer conocer la comparación realizada a los diversos estudios tomados por los autores que han sumado con sus conclusiones esta parte de la investigación; para ello se ha tomado en cuenta sus aportes haciendo notar la importancia de su labor investigativa como parte del aporte educativo y profesional que se ha desarrollado.

En tal sentido, “concerniente a los resultados obtenidos en la comparación con la hipótesis planteada de manera general y comparando con el trabajo de investigación desarrollado por (Raxuleu, 2014.)”. de su estudio “Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente.” Ha demostrado que los datos cuantitativos han demostrado a nivel de las variables, que los directores han demostrado que el desenvolvimiento de estos impulsa a los docentes en su trabajo dentro del aula, es así que esta relación se muestra de manera alta.

Lo que ha demostrado que de acuerdo a las puntuaciones obtenidas se nota que se ha optado por considerar de manera positiva y con mayor fortaleza en cuanto q las condiciones de respeto y confianza con que se laboran. Los estudiantes han demostrado con sus opiniones que existe un alto desempeño por parte de sus maestros en el aspecto pedagógico, lo que implica un alto desenvolvimiento de sus funciones educativas.

En torno al desenvolvimiento en el aula, el docente demuestra condiciones muy prácticas para fomentar los aprendizajes de sus alumnos de manera cooperativa, empleando recursos didácticos que ayudan a solucionar problemas de aprendizaje y la motivación necesaria para incentivar a sus docentes.

Que de acuerdo a nuestros resultados hallados, se puede concluir que de acuerdo al valor de  $r=0,944$ : que corresponde a una correlación muy alta y un valor  $t=9,626 > 196$ , valor critico establecido al 95% de confiabilidad; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna “Existe una relación entre el liderazgo participativo y el desempeño docente en instituciones educativa del nivel inicial del distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018”. Corresponde

comparando este resultado aun nivel de correlación que aprueba nuestra propuesta, demostrando así que los profesionales que se han dedicado participar en este estudio de investigación, han demostrado su participación activa en pro de mejorar las condiciones actuales del liderazgo participativo dentro de su institución educativa, esto con el único fin de mejorar su condición de desempeño laboral que han venido fortaleciéndolo continuamente.

Otro aspecto importante tiene que ver con los resultados obtenidos entorno a el planteamiento como antecedente presentado por (Monroy, 2013) En su tesis “Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente”. Se empleó una población y muestra está representada por 24 docentes, se empleó como instrumento el cuestionario con 24 ítems con una escala de cuatro opciones, teniendo como tipo de investigación el diseño descriptivo; concluyendo que los modelos gerenciales actuales no ofrecen soluciones prácticas que se presentan dentro de las organizaciones educativas, por tal motivo los directores deben de estar conscientes de que necesidades y que motivaciones tienen sus docentes, para poder conocer de cerca las principales acciones para tomar sediciones y delegar funciones adecuadamente.

Tomando en cuenta el objetivo de estudio entorno al liderazgo que ejercen los directivos, se puede conocer que estos directivos se inclinan más por un liderazgo autoritario, lo que implica que no se cumplen con efectividad las metas propuestas, ni mucho menos se toma en cuenta el trabajo de su personal, lo que conlleva a no conlleva los objetivos institucionales con los personales.

Considerando como dimensión de estudio al liderazgo como efectividad en el desempeño docente, desde la forma como se ha planificado y como se ejecuta, esto ha demostrado ser más perjudicial, porque las condiciones de trabajo se ven sometidos a situaciones que tiene que ver con su desempeño entorno a una evaluación, esto influye de forma negativa al logro de objetivos educativos en común.

En relación al resultado que se obtuvo con nuestra investigación, se puede mostrar que el valor de  $r=0,813$ : que corresponde a una correlación muy alta y un valor  $t=5,166 > 196$ , valor crítico establecido al 95% de confiabilidad; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna “Existe relación entre el liderazgo participativo y la preparación de la enseñanza en instituciones educativa del nivel inicial, distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018.” Lo que corresponde una puntuación muy significativa comparada con los resultados del antecedente presentado, haciendo notar que los docentes que participaron en esta investigación han cumplido con las tareas asignadas para mejorar sus condiciones dentro de preparación de la enseñanza de las clases en el aula.

Otro aspecto muy importante que tiene que ver con (Juarez, 2013.), que en su tesis “El liderazgo organizacional: Una aproximación desde la perspectiva etológica.” Que propuso como objetivo del estudio generara un proceso de análisis, para proponer dinámicas organizacionales desde un enfoque etológico. que las ideas que se han buscado dentro de la investigación, tienen que ver con buscar el desarrollo individual de emprendimiento desde un punto etológico y psicológico, ya que se trata de entender el comportamiento humano como una fuente primordial generadora de ideas.

Se entiende entonces desde esta perspectiva que los conocimientos son propios e innatos, en base a la herencia de generación en generación que son vitales para la supervivencia de la especie humana, como la alimentación que son regidas por adquirir un liderazgo que conlleve al logro de metas u objetivos en base al respeto de la posición y respetando los derechos de los demás; por tanto un líder debe de enfrentarse a los obstáculos en base a la experiencia y los conocimientos para poder tener éxito grupal, gracias al aporte de cada uno de los integrantes de un grupo manteniendo así un especial lugar dentro de su grupo.

Es así que los líderes son los más capacitados para poder manejar situaciones en torno a la demostración de los valores y la ética de cada uno y que sirven de ejemplo inspirador para los demás, es claro que estos líderes poseen habilidades y condiciones propias que ayudan a poder actuar frente a

los demás con tal eficiencia que se puedan aprender estas acciones con el único fin de conllevar a la organización al éxito.

Desde este aspecto, se ha encontrado que el valor de  $r=0,950$ : que corresponde a una correlación muy alta y un valor  $t=6,148 > 196$ , valor crítico establecido al 95% de confiabilidad; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna “Existe relación entre el liderazgo participativo y la creación de ambientes de aprendizaje en instituciones educativas del nivel inicial, distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018.” Lo que indica que el liderazgo busca modificar espacios que puedan facilitar la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, considerando para ello las actitudes positivas y empáticas.

De los objetivos y propuestas en la problemática específica, considerando para ello la opinión de (Juárez, 2012.), en su tesis “Desempeño docente en una institución educativa policial de la Región Callao”: que se han hallado elevados tendencias en cuanto a los niveles de buen desempeño de los docentes, estudiantes y el subdirector.

En torno a la planificación de los trabajos pedagógicos, con respecto a los resultados arrojados se puede observar un nivel bueno entorno a las heteroevaluación y autoevaluación presentada por los docentes y al subdirector.

Tomando en consideración las dimensiones procesos educativos y responsabilidad profesional; se observa que han alcanzado niveles de calificación buena teniendo en consideración las opiniones de los estudiantes.

Del valor alcanzado por nuestro estudio el valor de  $r=0,990$ : que corresponde a una correlación muy alta y un valor  $t=10,000 > 196$ , valor crítico establecido al 95% de confiabilidad; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna “Existe relación entre el liderazgo participativo y la responsabilidad profesional en instituciones educativas del nivel inicial, distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018”. Las comparaciones alcanzadas son de similar conclusión al encontrarse altos niveles de correlación entre las dimensiones empleadas para su edición y resultados hallados.

## **V. CONCLUSIONES.**

Determinado el valor de  $r=0,944$ : que corresponde a una correlación muy alta y un valor  $t=9,626 > 196$ , valor critico establecido al 95% de confiabilidad; “se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna Existe una relación entre el liderazgo participativo y el desempeño docente en instituciones educativa del nivel inicial del distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018”.

Determinado el valor de  $r=0,813$ : que corresponde a una correlación muy alta y un valor  $t=5,166 > 196$ , valor critico establecido al 95% de confiabilidad; “se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna Existe relación entre el liderazgo participativo y la preparación de la enseñanza en instituciones educativa del nivel inicial, distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018.”

Determinado el valor de  $r=0,950$ : que corresponde a una correlación muy alta y un valor  $t=6,148 > 196$ , valor critico establecido al 95% de confiabilidad; “se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna Existe relación entre el liderazgo participativo y la creación de ambientes de aprendizaje en instituciones educativa del nivel inicial, distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018”.

Determinado el valor de  $r=0,990$ : que corresponde a una correlación muy alta y un valor  $t=10,000 > 196$ , valor critico establecido al 95% de confiabilidad; “se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna Existe relación entre el liderazgo participativo y la responsabilidad profesional en instituciones educativa del nivel inicial, distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018”.

## **VI. SUGERENCIAS.**

- Mejorar las condiciones de convivencia entre los docentes y directivos dentro de las instituciones educativas que fueron participantes de la muestra, para reconocer los aspectos más importantes del liderazgo participativo y sus bondades dentro del proceso educativo.
- Fortalecer las capacidades y habilidades que los maestros presentan dentro en los niveles más débiles, que se hallaron entre las correlaciones de las dimensiones estudiadas.
- Buscar mayores espacios de cooperación entre las instituciones tutelares de educación, para poder mejorar las condiciones materiales y didácticas de las instituciones educativas del distrito de Simón Bolívar.
- Desarrollar actividades que busquen fomentar la competencia entre las capacidades educativas que los docentes y directivos poseen para mejorar las condiciones educativas actuales.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Bass. (1985.). *Leadership and performance beyond expectations*. New York.: The Free Press.
- Carrasco, S. (2010.). *metodologia de la investigacion cientifica*. Lima.: San Marcos. .
- Chiavenato, I. (2002). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Bogotá (Colombia): McGraw Hill.
- Comellas, M. (2001.). *Los Hábitos de Autonomía. Proceso de Adquisición*. Barcelona.: CEAC.
- Dalton, M. H. (2007.). *Relaciones humanas*. Mexico.: Thomson.
- Espinoza, J. (2010). *Influencia de la aplicación del programa nacional de formación y capacitación permanente sobre el nivel de desempeño didáctico de los docentes de educación primaria de la Institución Educativa N° 20820, Huacho*. Lima: Universidad acional Mayor de San Marc. Lima.
- Figuerola, M. (2015.). *Estilos de liderazgo directivo y adecuado desempeño docente en centros educativos Maristas de San Salvador*. Lima-Perú.
- Francois, J. (2009). *Modelo de liderazgo participativo para mejorar la calidad total*. Monterrey.
- Gajardo, A. (2012.). *Caracterización del rendimiento escolar de niños y niñas mapuches: contextualizando la primera infancia*. . Valladolid. .
- Grinberg, J. (1999.). *El rol del docente en la escuela del nuevo milenio*. New Mexico.
- Hernández, F. y. (2014.). *Metodología De La Investigación*. México.: Mc Gill.
- Juárez, A. (2012.). *Desempeño docente en una institucion educativa policial de la Region Callao*. Callao. Perú.
- Juarez, F. (2013.). *El liderazgo organizaconal: Una aproximacion desde la perspectiva etológica*. Bogota. D.C. .
- Macahuachi, P. y. (2017.). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institucion educativa inicial Nuestra Señora de la Esperanza del Distrito de Tambopata Puerto Maldonado-2016*. Madre de Dios-Perú.
- Martínez, J. (2010.). *Teoría y práctica en recursos humanos*. Germany.: Grin.
- MINEDU. (2012.). *Marco de Buen Desemepeño Docente*. Perú: MINEDU.
- MINEDUC. (2001.). *Bases curriculares de la educacion Parvularia*. Chile.

- Monroy, J. (2013). *Liderazgo directivo como elemento estrategico en la efectividad del desempeño docente*. Carabobo-Venezuela.
- Muchinsky, M. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. México.: Thompson Learning. .
- Murillo, F. (2006). *Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional liderazgo distribuido*. .
- Ospina, H. (1999). *Educación, el desafío de hoy: construyendo posibilidades y alternativas*. Santafé de Bogotá.: Magisterio.
- RAE. (1986). *Esbozo para una nueva gramática de la lengua española*. Madrid.: Espasa Calpe,.
- Raxuleu, M. (2014.). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. Quetzaltenango-Mexico.
- Sánchez, H. y. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: BSA.
- Sanchez, R. (2000.). *El rendimiento académico es la suma de diferencias y complejos factores que actúan en la persona que aprende*.
- Silveria, M. (2014.). *El arte de las relaciones personales*. Madrid, España.: Alba.
- Simon, H. (1969.). *The Sciences of the Artificial*. Mit Press.
- Solis, A. S. (2008). *Creación de ambientes de aprendizaje*. UPN.
- Teixidó, J. (2009.). *La Acogida al Profesorado de Nueva Incorporación*. . Barcelona.: Graó.
- Vroom, V. y. (1973). *Teoría del líder participativo*.



# **Anexos.**

## ENCUESTA DE LIDERAZGO PARTICIPATIVO

El presente cuestionario está dirigido a los profesores y directores que laboran en Instituciones Educativas rurales del Distrito de Simón Bolívar

Para poder facilitar esta investigación se le ruega marcar con una (X) la respuesta que usted crea conveniente, en relación a los aprendizajes de los estudiantes de las escuelas rurales que se presentan durante el desarrollo de sus actividades educativas en su Institución Educativa,

### Escala de valores

1	2	3	4	5
Deficiente	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno

N°	ITEMS	Deficiente	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
	<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Coordina con los docentes de manera oportuna para el mejor desempeño en el aula					
2	Estimula para el trabajo corporativo, cuando hay que realizar faena comunal educativo con los docentes					
3	Se siente estimulado para que cumpla de manera eficiente con sus responsabilidades.					
4	Se expresa de manera clara y precisa en la transmisión de contenidos educativos a sus alumnos.					
5	Afronta y resuelve los problemas que se produce entre docentes y alumnos de la institución de manera adecuada.					
6	Demuestra que trabajo colectivo.					
	<b>CAPACIDAD ACADEMICA</b>					
7	En reuniones de la I.E., comparte contenidos novedosos a los docentes.					
8	Se preocupa por la superación a través de capacitaciones a nivel regional y nacional					
9	Promueve el desarrollo de competencias y habilidades para el dominio de la didáctica en el aprendizaje.					
	<b>ORGANIZACIÓN DE LA INSTITUCION</b>					
10	Promueve las normas de convivencia cuando algunos docentes cometen errores en la labor académica.					
11	Demuestra capacidad de organizar los ambientes y recursos educativos para la utilización del docente.					
12	Como líder, organiza a los docentes y alumnos, para lograr objetivos a través de responsabilidades y funciones.					

<b>13</b>	Conduce al logro de objetivos comunes, con criterio metodológico y técnico a los docentes.					
<b>14</b>	Tiene la capacidad de decisión, de forma que se logren objetivos a favor de la institución.					
<b>15</b>	Cree usted que se delegan funciones a los docentes para lograr gestiones para el beneficio de la institución.					



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL

El presente cuestionario está dirigido a los profesores y directores que laboran en Instituciones Educativas rurales del Distrito de Simón Bolívar

Para poder facilitar esta investigación se le ruega marcar con una (X) la respuesta que usted crea conveniente, en relación a los aprendizajes de los estudiantes de las escuelas rurales que se presentan durante el desarrollo de sus actividades educativas en su Institución Educativa,

### Escala de valores

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Deficiente	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno

<b>N°</b>	<b>ITEMS</b>	<b>Deficiente</b>	<b>Malo</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>	<b>Muy bueno</b>
	<b>PREPARACIÓN DE LA ENSEÑANZA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	Crea un ambiente favorable en el monitoreo y evaluación de la clase					
<b>2</b>	Aplica estrategias metodológicas y didácticas para que los estudiantes logren resultados satisfactorios					
<b>3</b>	Utiliza de manera creativa y recursiva el material educativo existente en la institución o su contexto lo cual facilita a los docentes.					
<b>4</b>	Motiva con su ejemplo y acción pedagógica, en los docentes, para logro de los propósitos institucionales					
	<b>CREACION DE AMBIENTES DE APRENDIZAJE</b>					
<b>5</b>	Organiza sus actividades como docente de acuerdo con diferencias individuales, diversidad cultural y ritmos de aprendizaje					
<b>6</b>	Actúa de acuerdo con las normas y políticas nacionales, regionales e institucionales que regulan el servicio educativo y la profesión docente					
<b>7</b>	Usa adecuadamente ayudas didácticas y hace uso de la tecnología según la disposición y capacitación de los recursos.					
<b>8</b>	Genera y utiliza material didáctico, complementario e innovador con los docentes.					
<b>9</b>	Realiza programas que justifican plenamente las horas lectivas que realizan los docentes.					
<b>10</b>	Respeto las opiniones que difieren de las propias y ayuda a que los docentes se sientan valorados.					
<b>11</b>	Sabe escuchar con atención y comprende los problemas laborales de los docentes					
<b>12</b>	Demuestra orden y claridad para transmitir sus conocimientos hacia los docentes.					
	<b>RESPONSABILIDAD PROFESIONAL</b>					

<b>13</b>	Dispone de información y de conocimientos actualizados para compartirlos con los docentes.					
<b>14</b>	Se integra al trabajo en equipo de docentes y directivos para desarrollar actividades concernientes a la institución					
<b>15</b>	Mantiene el espíritu de trabajo en grupo y promueve esfuerzos orientados al logro de objetivos comunes entre docentes					

## INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

### I. DATOS GENERALES:

INSTITUCIÓN DE ESTUDIOS	UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO"
AUTORES DEL INSTRUMENTO	• Br. Hilma Luz BUSTAMANTE DE LA ROSA
TÍTULO DEL PROYECTO	El liderazgo participativo y desempeño docente en Instituciones Educativas del nivel inicial del distrito de Simón Bolívar, Pasco - 2018
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	• Encuesta

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				✓
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables en una institución educativa.																				✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																				✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																				✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el liderazgo participativo de los docentes																				✓
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																				✓
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																				✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				✓
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de Investigación																				✓

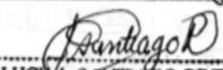
### III. OPINIÓN DE APPLICABILIDAD

*Es aplicable como instrumento*

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

95 %

### V. DATOS DEL EXPERTO

APELLIDOS Y NOMBRES	Santiago Rivera, Lucy		
DOCUMENTO DE IDENTIDAD	040 65 481	TEL/CEL.	9415 76 9919
LA MENCIÓN DEL GRADO	Doctora en Educación		
PROCEDENCIA	Universidad "Cesar Vallejo"		
SELLO Y FIRMA DEL EXPERTO	 LUCY SANTIAGO RIVERA DOCTORA EN EDUCACIÓN D.N.I. 04065481		
FECHA DE VALIDACIÓN	Agosto 2018		



ESCUELA DE POSTGRADO  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

## INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

### III. DATOS GENERALES:

INSTITUCIÓN DE ESTUDIOS	UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO"
AUTORES DEL INSTRUMENTO	• Br. Hilma Luz BUSTAMANTE DE LA ROSA
TÍTULO DEL PROYECTO	El liderazgo participativo y desempeño docente en Instituciones Educativas del nivel inicial del distrito de Simón Bolívar, Pasco - 2018
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	• Encuesta

### IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables en una institución educativa.																			/	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																			/	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																			/	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																			/	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el desempeño docente.																			/	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																			/	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																			/	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			/	
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de investigación.																			/	


### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Es aplicable como instrumento

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

95 %

### V. DATOS DEL EXPERTO

APELLIDOS Y NOMBRES	Santiago Rivera, Lucy		
DOCUMENTO DE IDENTIDAD	04065481	TEL/CEL.	945769919
LA MENCIÓN DEL GRADO	Doctora en Educación		
PROCEDENCIA	Universidad "Cesar Vallejo"		
SELLO Y FIRMA DEL EXPERTO	 SANTIAGO RIVERA DOCTORA EN EDUCACIÓN D.N.I. 04065481		
FECHA DE VALIDACIÓN	Agosto 2018		





ESCUELA DE POSTGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

#### III. DATOS GENERALES:

INSTITUCIÓN DE ESTUDIOS	UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO"
AUTORES DEL INSTRUMENTO	• Br. Hilma Luz BUSTAMANTE DE LA ROSA
TÍTULO DEL PROYECTO	El liderazgo participativo y desempeño docente en Instituciones Educativas del nivel inicial del distrito de Simón Bolívar, Pasco - 2018
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	•

#### IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN


INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				✓
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables en una institución educativa.																				✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																				✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																				✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el desempeño docente.																				✓
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																				✓
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																				✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				✓
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de investigación																				✓

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

95 %

#### V. DATOS DEL EXPERTO

APELLIDOS Y NOMBRES	VILLAR YZARRA, FEDERICO RENATO		
DOCUMENTO DE IDENTIDAD	04026245	TEL/CEL.	990134634
LA MENCIÓN DEL GRADO	PSICÓLOGO EDUCATIVO		
PROCEDENCIA	CESAR VALLEJO.		
SELLO Y FIRMA DEL EXPERTO	 Psic. Federico Renato Villar Yzarra Coordinador de SAANEE		
FECHA DE VALIDACIÓN	AGOSTO - 2018		





## INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

### I. DATOS GENERALES:

INSTITUCIÓN DE ESTUDIOS	UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO"
AUTORES DEL INSTRUMENTO	• Br. Hilma Luz BUSTAMANTE DE LA ROSA
TÍTULO DEL PROYECTO	El liderazgo participativo y desempeño docente en Instituciones Educativas del nivel inicial del distrito de Simón Bolívar, Pasco - 2018
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	•

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables en una institución educativa.																			✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																			✓	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el liderazgo participativo de los docentes																			✓	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																			✓	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																			✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			✓	
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de Investigación																			✓	

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

90%

### V. DATOS DEL EXPERTO

APELLIDOS Y NOMBRES	VILLAR YZARRA, FEDERICO RENATO.		
DOCUMENTO DE IDENTIDAD	04026245	TEL/CEL.	990134634
LA MENCIÓN DEL GRADO	PSICOLOGIA EDUCATIVA		
PROCEDENCIA	CESAR VALLEJO		
SELLO Y FIRMA DEL EXPERTO	 Psic. Federico Renato Villar Yzarra Coordinador de SAANEE		
FECHA DE VALIDACIÓN	AGOSTO 2018		





## INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

### I. DATOS GENERALES:

INSTITUCIÓN DE ESTUDIOS	UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO"
AUTORES DEL INSTRUMENTO	• Br. Hilma Luz BUSTAMANTE DE LA ROSA
TÍTULO DEL PROYECTO	El liderazgo participativo y desempeño docente en Instituciones Educativas del nivel inicial del distrito de Simón Bolívar, Pasco - 2018
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	• ENCUESTA

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																	✓			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables en una institución educativa.																	✓			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																	✓			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																	✓			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																	✓			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el liderazgo participativo de los docentes																		✓		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnico-científicos.																	✓			
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																	✓			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																	✓			
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de investigación																	✓			

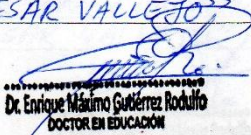
### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

85%

### V. DATOS DEL EXPERTO

APELLIDOS Y NOMBRES	ENRIQUE MÁXIMO GUTIERREZ RODULFO		
DOCUMENTO DE IDENTIDAD	21078478	TEL/CEL.	964.505646
LA MENCIÓN DEL GRADO	DOCTOR EN EDUCACIÓN		
PROCEDENCIA	UNIV. "CESAR VALLEJO"		
SELLO Y FIRMA DEL EXPERTO	 Dr. Enrique Máximo Gutiérrez Rodulfo DOCTOR EN EDUCACIÓN		
FECHA DE VALIDACIÓN	A 60510 2018.		





## INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

### III. DATOS GENERALES:

INSTITUCIÓN DE ESTUDIOS	UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO"
AUTORES DEL INSTRUMENTO	• Br. Hilma Luz BUSTAMANTE DE LA ROSA
TÍTULO DEL PROYECTO	El liderazgo participativo y desempeño docente en Instituciones Educativas del nivel inicial del distrito de Simón Bolívar, Pasco - 2018
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	• ENCUESTA

### IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	-																✓			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables en una institución educativa.																	✓			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																		✓		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																	✓			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																	✓			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el desempeño docente.																		✓		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																	✓			
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																	✓			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																	✓			
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de investigación																	✓			

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APPLICABLE

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

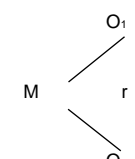
85%


### V. DATOS DEL EXPERTO

APELLIDOS Y NOMBRES	ENRIQUE MAXIMO GUTIÉRREZ RODULFO		
DOCUMENTO DE IDENTIDAD	21078478	TEL/CEL.	964505646
LA MENCIÓN DEL GRADO	DOCTOR EN EDUCACIÓN		
PROCEDENCIA	UNIV. "CESAR VALLEJO"		
SELLO Y FIRMA DEL EXPERTO	 Dr. Enrique Máximo Gutiérrez Rodulfo DOCTOR EN EDUCACIÓN		
FECHA DE VALIDACIÓN	AGOSTO 2018.		

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TITULO:** El liderazgo participativo y desempeño docente en Instituciones Educativa del nivel inicial del distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA																																															
<p><b>General:</b> ¿Existe relación entre el liderazgo participativo y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial, distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>¿Cuál es la relación entre el liderazgo participativo y la preparación de la enseñanza en instituciones educativas del nivel inicial, distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018?</li><li>¿Cuál es la relación entre el liderazgo participativo y la creación de ambientes de aprendizaje en instituciones educativas del nivel inicial, distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018?</li><li>¿Cuál es la relación entre el liderazgo participativo y la responsabilidad en instituciones educativas del nivel inicial, distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018?</li></ul>	<p><b>General:</b> Determinar la relación entre el liderazgo participativo y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial, distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018?</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Determinar la relación entre el liderazgo participativo y la preparación de la enseñanza en instituciones educativas del nivel inicial, distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018.</li><li>Determinar la relación entre el liderazgo participativo y la creación de ambientes de aprendizaje en instituciones educativas del nivel inicial, distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018.</li><li>Determinar la relación entre el liderazgo participativo y la responsabilidad en instituciones educativas del nivel inicial, distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018.</li></ul>	<p><b>General:</b> Existe una relación entre el liderazgo participativo y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018.</p> <p><b>Hipótesis específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Existe relación entre el liderazgo participativo y la preparación de la enseñanza en instituciones educativas del nivel inicial, distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018.</li><li>Existe relación entre el liderazgo participativo y la creación de ambientes de aprendizaje en instituciones educativas del nivel inicial, distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018.</li><li>Existe relación entre el liderazgo participativo y la responsabilidad en instituciones educativas del nivel inicial, distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018.</li></ul>	<p><b>V.1. LIDERAZGO PARTICIPATIVO</b></p> <table><tr><th>Dimensiones</th><th>Indicadores</th><th>Items / Indices</th></tr><tr><td rowspan="5">Relaciones Interpersonales</td><td>Coordinación con docentes</td><td rowspan="5">5. Muy Buena 4. Buena 3. Regular 2. Mala 1. Deficiente</td></tr><tr><td>Coordinación con Padres</td></tr><tr><td>Estimulación del trabajo</td></tr><tr><td>Expresión verbal</td></tr><tr><td>Reconocimiento de errores</td></tr><tr><td rowspan="3">Capacidad académica</td><td>Cordialidad con el personal</td><td rowspan="3"></td></tr><tr><td>Asesoría a docentes</td></tr><tr><td>Disertación de temas actuales</td></tr><tr><td rowspan="4">Organización de la Institución</td><td>Organización del personal</td><td rowspan="4"></td></tr><tr><td>Conducción del personal</td></tr><tr><td>Asignación de funciones</td></tr><tr><td>Gestión de capacitaciones</td></tr></table> <p><b>V.2. DESEMPEÑO DOCENTE</b></p> <table><tr><th>Dimensiones</th><th>Indicadores</th><th>Items / Indices</th></tr><tr><td rowspan="4">Preparación de la enseñanza</td><td>Dominio de contenidos</td><td rowspan="4">5. Muy Buena 4. Buena 3. Regular 2. Mala 1. Deficiente</td></tr><tr><td>Conocimiento de los estudiantes</td></tr><tr><td>Dominio de la didáctica</td></tr><tr><td>Organización de objetivos y contenidos</td></tr><tr><td rowspan="5">Creación de ambientes de aprendizaje</td><td>Interacción con los estudiantes</td><td rowspan="5"></td></tr><tr><td>Expectativas del aprendizaje</td></tr><tr><td>Normas de convivencia</td></tr><tr><td>Espacio y recursos para el aprendizaje</td></tr><tr><td>Estrategias de enseñanza</td></tr><tr><td rowspan="5">Responsabilidad Profesional</td><td>Transmisión de contenidos</td><td rowspan="5"></td></tr><tr><td>Organización del tiempo</td></tr><tr><td>Evaluación y monitoreo</td></tr><tr><td>Trabajo en equipo</td></tr><tr><td>Orientación a los alumnos</td></tr><tr><td></td><td>Relación con padres de familia</td><td></td></tr></table>	Dimensiones	Indicadores	Items / Indices	Relaciones Interpersonales	Coordinación con docentes	5. Muy Buena 4. Buena 3. Regular 2. Mala 1. Deficiente	Coordinación con Padres	Estimulación del trabajo	Expresión verbal	Reconocimiento de errores	Capacidad académica	Cordialidad con el personal		Asesoría a docentes	Disertación de temas actuales	Organización de la Institución	Organización del personal		Conducción del personal	Asignación de funciones	Gestión de capacitaciones	Dimensiones	Indicadores	Items / Indices	Preparación de la enseñanza	Dominio de contenidos	5. Muy Buena 4. Buena 3. Regular 2. Mala 1. Deficiente	Conocimiento de los estudiantes	Dominio de la didáctica	Organización de objetivos y contenidos	Creación de ambientes de aprendizaje	Interacción con los estudiantes		Expectativas del aprendizaje	Normas de convivencia	Espacio y recursos para el aprendizaje	Estrategias de enseñanza	Responsabilidad Profesional	Transmisión de contenidos		Organización del tiempo	Evaluación y monitoreo	Trabajo en equipo	Orientación a los alumnos		Relación con padres de familia		<p><b>TPO DE INVESTIGACION:</b> No experimental</p> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACION:</b> Correlacional</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACION:</b> Descriptivo</p> <div></div> <p>O<sub>1</sub> = Variable independiente: Liderazgo participativo</p> <p>O<sub>2</sub> = Variable dependiente: Desempeño Docente</p> <p><b>POBLACION:</b> La población está constituida por 5 I.E. del nivel inicial del distrito de Simón Bolívar de la ciudad de Cerro de Pasco.</p> <p><b>MUESTRA:</b> La muestra está constituida por los 10 docentes de manera estratificada distrito de Simón Bolívar de la ciudad de Cerro de Pasco.</p> <p><b>TÉCNICAS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Encuesta a Docentes</li><li>Observación.</li></ul> <p><b>INSTRUMENTOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Cuestionario.</li><li>Guía de observación.</li></ul>
Dimensiones	Indicadores	Items / Indices																																																	
Relaciones Interpersonales	Coordinación con docentes	5. Muy Buena 4. Buena 3. Regular 2. Mala 1. Deficiente																																																	
	Coordinación con Padres																																																		
	Estimulación del trabajo																																																		
	Expresión verbal																																																		
	Reconocimiento de errores																																																		
Capacidad académica	Cordialidad con el personal																																																		
	Asesoría a docentes																																																		
	Disertación de temas actuales																																																		
Organización de la Institución	Organización del personal																																																		
	Conducción del personal																																																		
	Asignación de funciones																																																		
	Gestión de capacitaciones																																																		
Dimensiones	Indicadores	Items / Indices																																																	
Preparación de la enseñanza	Dominio de contenidos	5. Muy Buena 4. Buena 3. Regular 2. Mala 1. Deficiente																																																	
	Conocimiento de los estudiantes																																																		
	Dominio de la didáctica																																																		
	Organización de objetivos y contenidos																																																		
Creación de ambientes de aprendizaje	Interacción con los estudiantes																																																		
	Expectativas del aprendizaje																																																		
	Normas de convivencia																																																		
	Espacio y recursos para el aprendizaje																																																		
	Estrategias de enseñanza																																																		
Responsabilidad Profesional	Transmisión de contenidos																																																		
	Organización del tiempo																																																		
	Evaluación y monitoreo																																																		
	Trabajo en equipo																																																		
	Orientación a los alumnos																																																		
	Relación con padres de familia																																																		



ESCUELA DE POSGRADO



INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL "SAN ANTONIO"



**"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"**

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL "SAN ANTONIO" DEL  
DISTRITO DE SIMON BOLIVAR. Quien suscribe en:

### CONSTANCIA

Que, la profesora Hilma Luz BUSTAMANTE DE LA ROSA quien esta a cargo del aula de 4 años ha solicitado realizar un trabajo de investigacion titulada: **"El liderazgo participativo y desempeño docente en Instituciones Educativa del nivel inicial del distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018"**. Por lo cual ha llevado acabo el mencionado trabajo de investigación en el tiempo requerido para su validación, para la cual ha aplicado dos encuestas respectivas para la directora y las profesoras consistentes en 15 preguntas en cada encuesta.

Se expide la presente constancia a petición de la parte interesada, para los fines que viere por conveniente.

San Antonio de Rancas, 27 de agosto del 2018



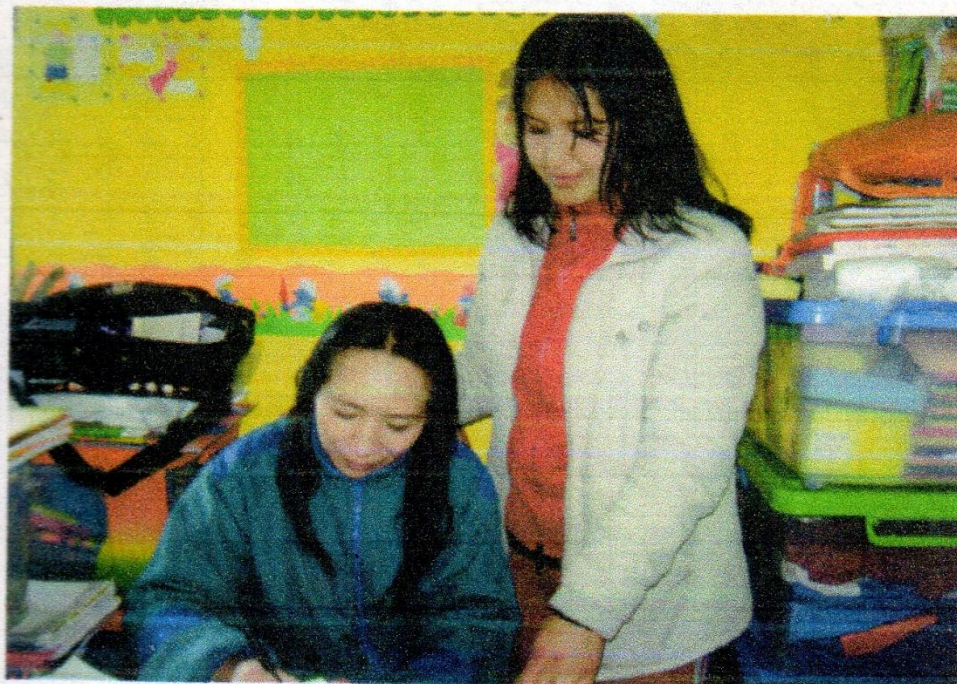
I.N. "SAN ANTONIO" - RANCAS

*[Handwritten signature]*  
DIRECCION









### Anexo. N° Base de datos.

N°	Liderazgo participativo															Desempeño docente														
	Relaciones Interpersonales						Capacidad académica			Organización de la Institución						Preparación de la enseñanza				Creación de ambientes de aprendizaje								Responsabilidad Profesional		
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15
1	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
2	4	5	4	5	3	5	5	4	3	5	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5
3	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3
4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4
5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4
6	5	4	5	5	5	2	5	5	2	2	4	2	4	5	4	4	5	5	4	3	2	4	2	4	5	3	4	3	4	4
7	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	3	2	4	3	5	4	5	5	3	3	4	4	5	3	4
8	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	5	3	3	5	5
9	4	3	3	2	3	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	2	1	2	4	2	4	4	3	2	4	3	4	5	5	4
10	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	1	3	2	3	4	1	4	2	5	1	2	2	4	3
11	4	3	4	4	2	4	3	2	3	3	2	5	3	5	4	4	3	2	5	2	2	3	3	2	2	3	2	3	5	3
12	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	4
13	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1